



Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-  
19 Los Olivos- 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Rosario Isabel Lavado Antonio

**ASESORA:**

Dra. Nancy Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**

## **Jurado calificador**

.....  
Dr. Mitchel Alarcón Díaz  
Presidente del jurado

.....  
Mgtr. Patricia Bejarano Álvarez  
Secretario del jurado

.....  
Dra. Nancy Cuenca Robles  
Vocal del jurado

**Dedicatoria**

Con cariño y gratitud, a mi madre, mis hijos, mis hermanas y mis sobrinas por cederme su valioso tiempo y apoyo incondicional en mis estudios y superación profesional.

Rosario

### **Agradecimiento**

A Dios por darme fuerzas para seguir adelante, a la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de acogerme en sus aulas y contribuir en mi superación personal y profesional para el logro de mis aspiraciones.

A los docentes por su capacidad profesional, por compartir sus sabias enseñanzas y su valioso apoyo en la elaboración de mi trabajo de investigación.

A mis hijos por su paciencia, apoyo y tiempo necesario para realizarme profesionalmente y a mis hermanas Máxima y Antonieta que contribuyeron de una u otra forma para el logro de mis objetivos.

La autora

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Rosario Isabel Lavado Antonio, identificado con DNI N° 08693191, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED -19 Los Olivos - 2017” para la obtención del grado académico de magister en Administración de la Educación es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, setiembre del 2017

---

Rosario Isabel Lavado Antonio

## **Presentación**

Señores miembros del jurado,

Ostento a ustedes mi tesis titulada “Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED -19 Los Olivos- 2017”, cuyo propósito fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19- Los Olivos -2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

**Índice de contenidos**

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías Relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	42
1.5 Justificación del estudio	43
1.6 Hipótesis	45
1.7 Objetivos	46
II. Método	48
2.1. Diseño de investigación	48
2. 2. Variables, operacionalización	50
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
IV. Discusión	74
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
Anexos	88
Anexo A: Artículo Científico	

Anexo B: Matriz de consistencia

Anexo C: Instrumentos de recolección de datos

Anexo D: Certificados de validación de instrumentos

Anexo E: Base de datos



## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de gestión del conocimiento	51
Tabla 2 Operacionalización del desempeño docente	51
Tabla 3 Docentes de la RED 19	52
Tabla 4 Docentes de la RED 19	53
Tabla 5 Validación de juicio de expertos	56
Tabla 6 Niveles de confiabilidad	56
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de la gestión del conocimiento	57
Tabla 8 Estadística de fiabilidad del desempeño del docente	57
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de la conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.	59
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión creación del conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.	60
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión transferencia en la RED 19 Los Olivos, 2017.	61
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión aplicación del conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.	62
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017.	63
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.	64
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.	65

Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.	66
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.	67
Tabla 18 Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov entre la gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.	68
Tabla 19 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del conocimiento y el desempeño docente.	69
Tabla 20 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	70
Tabla 21 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	71
Tabla 22 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	72
Tabla 23 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.	73

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Porcentaje de la variable: gestión del conocimiento	60
Figura 2. Porcentaje de la dimensión creación del conocimiento	61
Figura 3. Porcentaje de la dimensión: transferencia del conocimiento.	62
Figura 4. Porcentaje de la dimensión: aplicación del conocimiento	63
Figura 5. Porcentaje de la variable: desempeño docente.	64
Figura 6. Percepción de la dimensión: preparación para el aprendizaje.	65
Figura 7. Percepción de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	66
Figura 8. Percepción de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	67
Figura 9. Percepción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.	68

## Resumen

La investigación titulada: Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED- 19 Los Olivos- 2017, tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

El tipo de investigación es básica del nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional. Se tuvo una población conformada por 291 docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017. Además, se tuvo una muestra representada por 166 docentes. El tipo de muestreo fue probabilística estratificada. La técnica empleada para la recopilación de datos fue encuesta y los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico *Alfa de Cronbach* (0,952 y 0,9277), con lo cual se demuestra alta confiabilidad.

Respecto a los resultados correspondientes a la parte descriptiva de la gestión del conocimiento, se observó que el 39.8 % de la RED 19, Los Olivos, 2017, señalaron que la gestión del conocimiento es malo, mientras que el 37.3 % de los docentes indican que la gestión del conocimiento es bueno. Del mismo modo, un 22.9 % de los estudiantes señalaron que la gestión del conocimiento es regular. Por otra parte, con relación al desempeño del docente, se tuvo que el 53.6 % de los docentes, se ubican en el nivel proceso; el 30.1 %, se encuentran en el nivel inicio; mientras que el 16.3 %, se encuentran el nivel excelente. De la prueba de *Rho de Spearman*, se tiene el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.856$ ), lo que indica una correlación positiva alta. Además, el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $P = 0,05$ , por lo que se determina la relación es significativa al 95 % y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, desempeño docente, creación de conocimiento, transferencia de conocimiento y la aplicación del conocimiento.

### **Abstract**

Entitled research: management of knowledge and teaching performance in the network - 19 Los Olivos - 2017, whose general objective to determine the relationship between the knowledge management and the teaching performance in the network 19 Los Olivos, 2017.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was formed by 299 teachers in the network 19 Los Olivos, 2017, a sample is represented by 166 teachers, the type of sampling was stratified probability. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were two questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha (0,952 and 0,9277), showing high reliability.

The results of the descriptive part of the knowledge management, it was noted that the 39.8% in the net 19 Los Olivos, 2017, manifest that knowledge management is bad, the 37.3% of teachers indicated that knowledge management is good and a 22.9% students expressed that knowledge management is a regular. And the performance of the teacher stood in the 53.6% of the teachers, are located in the level process, the 30.1% teacher performance are at the home and a 16.3% of teachers are excellent level. According to the test of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.856$ ) indicating a correlation positive high, plus the value of  $P = 0.000$  is less at the  $P = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis ( $H_0$ ) assuming that there is a significant relationship between the knowledge management and the teaching performance in the network 19 Los Olivos 2017.

Keywords: knowledge management, performance teacher, knowledge creation, knowledge transfer and application of knowledge.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, los países dan un mayor énfasis a los sistemas educativos, entendiéndose que la educación es la base elemental en la formación de los estudiantes. Sin embargo, información reciente demuestra que los estudiantes con los niveles más altos en materias de ciencia y tecnología pertenecen a los estratos de los países desarrollados, mientras que los niveles deficitarios corresponden a los estudiantes que pertenecen a los países en vías de desarrollo.

Por otro lado, en el actual ámbito empresarial, el cual se caracteriza por ser agitado y competitivo, resulta indispensable estar vinculado con las nuevas tecnologías; sin embargo es vital importancia que las organizaciones tengan los conocimientos que les permita destacar una de las otras. Pero, ese conocimiento debe entenderse no como el acaparamiento de saberes, sino como conocimientos que se acondicionen a los objetivos institucionales.

Las reformas educativas llevadas a cabo en América Latina, por lo general le dan mayor importancia a los cambios suscitados en las políticas de estado, en la conducción de los sistemas educativos, en los cambios de currículos, en el mejoramiento de infraestructura, en la dotación de materiales, asumiendo que esas condiciones mejoran la calidad educativa; sin embargo, en ocasiones se omiten aspectos importantes tales como el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los docentes. En la actualidad, es imprescindible lograr el perfeccionamiento académico de los docentes que incluya la gestión del conocimiento durante su desempeño laboral; para ello, se requiere que el estado invierta en capacitaciones de calidad.

De lo anterior, la Unesco (2016) ha señalado que los docentes son el eje fundamental en el proceso de mejoramiento del aprendizaje, porque intervienen de manera directa en el desarrollo de los educandos. Sin embargo, son muchos los países, que tienen un número alarmante de docentes no capacitados, situación que se agrava al detectar docentes activos percibiendo salarios insuficientes o

soportando condiciones sociales y profesionales lamentables. Por lo general, estos docentes pertenecen a los países en vías de desarrollo.

Por otra parte, la sociedad peruana en tiempos actuales, no es ajena al contexto de globalización mundial; sin embargo, el nivel educativo es deficiente respecto de los sistemas educativos implementados en otros países de la Región, situación que puede tener explicación ante las marcadas diferencias.

De lo anterior, se tiene que en el Perú, la mayoría de los docentes no prestan importancia a la gestión del conocimiento. En el ámbito educativo, el docente muchas veces sustituye su formación y desarrollo profesional por las actividades académicas que desempeña de manera cotidiana; sin embargo, al docente se le exige estar capacitado en los nuevos enfoques y paradigmas de una colectividad moderna y una globalización inminente.

Por su parte, el Ministerio de Educación (2013) se refirió al buen desempeño docente, indicando que: “la evaluación tiene como objetivo principal alcanzar la meritocracia a través de la rúbrica y el nivel de preparación” (p.12). Sin embargo, se necesita gestionar políticas que permitan actualizar a los docentes de manera continua, para fortalecer su crecimiento y desarrollo personal y profesional, porque todo trabajo y esfuerzo tiene valor cuando el conocimiento gestionado es utilizado para mejorar la labor docente, favoreciendo a la organización y a sus integrantes.

Al respecto Alberich y Sotomayor (2014) precisaron que:

El profesor que se proyecta hacia el futuro, se basa en la gestión del conocimiento para generar conocimiento en las aulas. Para ello, tiene por misión dotar a sus estudiantes de capacidades que les permita progresar y ordenar lo aprendido: aprender a aprender. Además, promoverá el interés hacia la educación para la cotidianidad, con lo cual se logrará la autonomía de sus actos, creando situaciones de aprendizaje, acordes con los cambios que se producen en la actualidad (p. 34).



Acorde con el estudio realizado en las instituciones educativas de la RED 19, Los Olivos, se observa una situación complicada en términos de desempeño docente, cuyas causales pudieran ser la escasa capacitación y de baja calidad, resultados deficientes de las evaluaciones censales, docentes que desconocen el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, deficiencia en la aplicación de estrategias didácticas. De la situación analizada, es que surge la necesidad de conocer la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la RED 19, Los Olivos.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Arambarri (2012) en su tesis titulada: *Metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi*, realizado en Córdoba, Argentina. Tuvo como objetivo, determinar el nivel de la metodología y la gestión del conocimiento. Fue de tipo básica con un nivel descriptivo, de diseño no experimental. Se consideró una población censal conformada por 30 personas, a quienes se les aplicó una metodología de evaluación de los resultados del proyecto. Se tuvo como resultado la agrupación de ambas líneas investigativas, lo cual generó la metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi, el cual promueve la cohesión grupal, mientras aumenta la satisfacción y la calidad del trabajo.

Awang (2010) en la investigación sobre: *La Gestión del Conocimiento en las escuelas educativas de Malasia: Las escuelas inteligentes ¿Lo hacen mejor?* La cual tuvo por objetivo, evaluar el progreso de las escuelas de Malasia que gestiona el conocimiento de manera inteligente. Se aplicó la técnica de encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario. Además, se muestra a 50 maestros de 25 escuelas que gestionaban el conocimiento de manera Inteligente y 25 de escuelas que no lo gestionaban, para poder contrastarlas entre sí. Conforme a los resultados,

se pudo comprobar que existen cuatro aspectos que influyen significativamente en la Gestión del Conocimiento: los métodos del gestionar el conocimiento, las actividades de conocimiento, las barreras de Gestión del Conocimiento y los factores que contribuyen a gestionar el conocimiento.

López (2012) realizó una investigación sobre el *Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria*, desarrollada en Madrid, España. Tuvo como objetivo principal, diseñar la estructura de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria. Tuvo un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Se consideró una muestra de 302 docentes. Se aplicaron instrumentos los cuales fueron validados hallándose el grado de confiabilidad. De los resultados, se determinó que el desarrollo y la evaluación de gestión del conocimiento es regular y la existencia de una correlación, es directa alta. Asimismo, la investigación ha podido diseñar, desarrollar, poner en práctica y evaluar un modelo de Gestión de Conocimiento en un colegio de Educación Primaria que repercutirá en la formación y mejora del funcionamiento del establecimiento académico así como la satisfacción de quienes la conforman.

Lescano y Mitre (2010) realizaron la tesis titulada: *Modelo Sistémico de Gestión del Conocimiento Escolar Técnico*, en Argentina. Tuvo una muestra conformada por 96 estudiantes, cuyo objetivo principal fue determinar el modelo sistémico escolar técnico. De tipo sustantiva, de diseño no experimental. Se consideró a una población constituida por 90 trabajadores educativos con una misma cantidad de individuos para la muestra. Se aplicó una encuesta de tipo cuestionario. Cuyo resultado pretende y busca efectivamente obtener mejores resultados en el ámbito escolar para que puedan lograr un aprendizaje significativo.

## Trabajos previos nacionales

Ríos (2015) en su trabajo de investigación titulado: *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015*, el cual como objetivo principal determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes de la RED N° 11 de San Martín de Porres, 2015. Empleó una metodología con enfoque cuantitativo, básica de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal. Consideró una muestra conformada por 140 docentes, mientras que el tipo de muestreo es probabilístico estratificado. Tuvo como técnica aplicada a la encuesta y un cuestionario como instrumento, aplicado a los docentes y directivos de la RED N° 11. De los resultados se puede verificar la relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015, lo cual significa que un enfoque minucioso a las dimensiones de la gestión del conocimiento, repercutirá en el desempeño de los docentes a fin de lograr en una mejor calidad del servicio educativo.

Por su parte, Calderón (2015) en su estudio sobre *La Gestión del conocimiento y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Sayán- 2014*, cuyo objetivo principal fue determinar la vinculación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Sayán. La referida investigación fue de tipo básico descriptivo no experimental, de corte transversal y correlacional. Además, se contó con una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 81 docentes. De los resultados obtenidos se tiene que el coeficiente de correlación de Rho Spearman con ,708  $p < ,05$  se puede concluir que existe una relación significativa alta y positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes en las instituciones Educativas del distrito de Sayán -2014.

Por otro lado, García (2015) realizó una investigación titulada: *La Gestión del conocimiento y Marco del buen desempeño docente en la RED educativa N°01 de la Ugel Ventanilla 2014*. Tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo del grado de profesionalidad y la identidad docente en la RED educativa N° 01 Ventanilla. El

trabajo investigativo fue de tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo. Se consideró un muestra fue de tipo censal no probabilístico, conformada por 184 docentes. De los resultados, se puede verificar relación positiva y significativa existente entre la gestión del conocimiento y el marco del buen desempeño docente.

Asimismo, Ascencio (2015) en su investigación sobre *La Gestión del conocimiento y desempeño docente en la I.E N° 6081 de Villa María del Triunfo*, para determinar la vinculación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes de la I.E 6081 Villa María del Triunfo, a través del cual se contribuyó al análisis, explicación y descripción de la interrelación existente entre ambas variables. El método empleado fue el hipotético deductivo. Tuvo un diseño no experimental de corte transversal. El cuestionario fue el instrumento, aplicado a una muestra conformada por 140 docentes. La investigación determinó que la Gestión del conocimiento se vincula significativamente con el desempeño de los docentes, debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman corresponde a 0.636, resultado que representa una moderada correlación en las variables.

Finalmente, Gonzales (2015) realizó una investigación sobre *La Gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones Educativas Secundarias públicas del cercado de Ica*, con la finalidad de determinar la vinculación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas secundarias públicas del cercado de Ica, 2014. En la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Se tuvo una población conformada por 461 docentes; además, se tuvo un muestreo probabilístico con una muestra de 210 docentes. De los resultados, se han hallado evidencias para determinar la vinculación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes.

### **1.3 Teorías Relacionadas al tema**

#### **Bases teóricas de gestión del conocimiento**

Nonaka y Takeuchi (1999), citado por García (2012), señalaron: “Que los individuos tienen la capacidad de generar nuevos conocimientos en una organización, con la ventaja de que en el proceso de compartirlos son transformados y se convierten en valiosos conocimientos para las instituciones en su generalidad. En esa línea, es necesario establecer patrones para estructurar nuevos conocimientos, tales como la socialización, combinación, externalización, e Internalización.

Es por ello que la construcción y gestión del conocimiento, resulta importante para las organizaciones ya que implica al recurso generado en la mente de las personas a través de su interacción colectiva a fin de acrecentarlo cuando éste sea compartido.

Por su parte, Minakata (2011) sobre la gestión del conocimiento, la definió como: “Es el proceso de captación, distribución y uso efectivo del conocimiento en una organización” (p. 78).

Ello implica promover una disciplina con un enfoque integral hacia la identificación, despojo, evaluación, recuperación y comunicación de todos los activos de información en una institución.

Para Bueno (2010), la gestión del conocimiento consiste:

En un proceso lógico, organizado y sistemático con la finalidad de producirlos, trasladarlos y aplicarlos en situaciones específicas, a través de una combinación armónica de saberes, experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionen un medio para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. (p.56)

De lo anterior, puede definirse como la intencionalidad que tienen las organizaciones para desarrollar una competencia de las personas como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje.

Por su parte, Ponce y Alabart (2015) señalaron que:

Es la gestión, cuyo propósito es proveer a las organizaciones de los métodos, las técnicas, las herramientas y los protocolos para aumentar y robustecer sustancialmente el capital intelectual, teniendo en cuenta este principio como recurso fundamental e intangible para enfrentar a los problemas internos y externos. (p. 2)

Asimismo, el autor la define como una fuente innovadora, conformada por cuatro elementos esenciales: producción de nuevo conocimiento, organización del conocimiento disponible, adaptación y disponibilidad del conocimiento nuevo y, finalmente, la innovación.

Según De la Hoz, Carrillo y Gómez (2012), quienes manifestaron:

Consiste en una serie de procedimientos y estrategias direccionadas al aprovechamiento y explotación del capital intelectual en las organizaciones para mejorar e innovar los procesos administrativos, y otorgarles un plus o valor añadido a los productos y servicios que éstas ofrecen (p. 78).

Al respecto, se puede concluir, que la gestión del conocimiento se trata de un concepto el cual se aplica a cualquier tipo de organizaciones públicas o privadas, a fin de transferir el conocimiento y experiencia a los equipos de trabajo que la conforman, con el propósito de utilizarlos como un medio de información disponible para sus miembros.

## **Objetivos de la gestión del conocimiento**

Según, Valenzuela (2015) señaló que:

La gestión del conocimiento tiene por objetivos: (a) diseñar una estrategia organizacional que permita capturar, desarrollar, transferir y aplicar los conocimientos a fin de cumplir las metas trazadas, (b) promocionar de manera continua las competencias técnicas de los colaboradores, así como la calidad en los procesos de la organización, (c) reducir los tiempos en el proceso de creación y desarrollo de nuevos productos y/o servicios y (d) reducir los costos relacionados con errores cometidos en los procesos administrativos o de algún producto y /o servicio (p. 11).

En la actualidad, las empresas tienen un nuevo reto, el cual consiste en gestionar el conocimiento, vinculándolos con a los objetivos institucionales, cuya adecuada aplicación podría significar la potenciación de las capacidades humanas, aumentando su nivel de productividad, repercutiendo en el mejoramiento de la calidad y, a su vez, acercándolos a las nuevas tecnologías, para la obtención de resultados exitosos en la organización.

Al respecto, Santillán (2010) afirmó que:

La gestión del conocimiento tiene por objetivo la información con el propósito de tener un acceso adecuado por parte de los colaboradores de la organización cuando éstos lo requieran. Todo ello con la finalidad de retroalimentarse y repercuta en la toma de decisiones más acertadas posibles. Además, pueda ejecutar las acciones de manera oportuna y racional frente las diferentes circunstancias. (p. 37)

Finalmente, es oportuno señalar cuatro objetivos que complementan a lo antes descritos en la aplicación de la gestión del conocimiento:

- Explotar el conocimiento y hacerlo productivo a través de actividades de socialización, combinación, externalización e internalización.
- Modernizar el conocimiento de los colaboradores de la organización a través de procesos de aprendizaje.
- Transformar el conocimiento en capital intelectual para la organización que repercute en un servicio eficiente, convirtiendo al conocimiento individual (tácito) a colectivo (explícito).
- Alinear la estrategia de la organización con las capacidades de sus colaboradores.

### **Importancia de la Gestión del Conocimiento**

Al respecto Minakata (2011) afirmó:

El acumulado de métodos que permiten que el capital intelectual de una organización incremente de una manera significativa sus capacidades y conocimientos en la resolución de manera eficiente en menor tiempo todas sus actividades. (p. 78)

La Gestión del conocimiento es importante porque beneficia directamente a la organización, al crecimiento y desarrollo personal de los integrantes de la organización generando un ambiente laboral adecuado y competitivo de la organización.

Las ventajas que obtienen las personas y las organizaciones al aplicar la gestión del conocimiento se ven traducidas en resultados positivos en mínimo tiempo, esfuerzo, recursos, ganancias satisfacción, bienestar, etc.



## **Modelos de la Gestión del conocimiento**

### **Modelo 1: Modelo de proceso de creación del conocimiento en la organización (Nonaka y Takeuchi)**

#### **Tipos de conocimiento**

Ante todo, es oportuno clarificar los tipos de conocimiento que los autores han manifestado. Segovia (2013) señala que: “Por su naturaleza, pueden agruparse en dos tipos: conocimiento explícito y conocimiento implícito o tácito, ya que cada individuo posee un modo distinto y particular de influencia respecto de la capacidad de acción en una organización” (p. 13).

Entender estos dos tipos de conocimiento, resulta necesario para entender correctamente los postulados de la gestión del conocimiento.

#### **Conocimiento tácito**

Peluffo y Catalán (2002) precisaron:

Este tipo de conocimientos conformados por: experiencias, ideas, destrezas, valores, habilidades, costumbres, normas no escritas, creencias, historias personales, visualización de ideas, analizar y sintetizar, etc., que cada individuo, grupo, entidad o país, tiene incorporado en su psique, en su cultura e idiosincrasia, y que resulta difícil de explicar. (p. 22)

Este tipo de conocimiento tiene un problema, ya que es extremadamente personalista, cuyo efecto dificulta la transferencia a otros individuos a través de un lenguaje entendible o comprensible. Por ello, es necesario administrarlo, gestionarlo y gerenciarlo mediante la estructuración de códigos o formas que faciliten su transmisión y diseminación.

De lo anterior, Inche (2010) manifestó que:

El conocimiento tácito es estrictamente individual, privado y de difícil formalización, comunicación y participación con otros colaboradores. Además, se encuentra arraigado a la acción y experiencia individuales, así como en los valores, ideas y emociones del colaborador (p. 36).

El conocimiento tácito se refiere a los conocimientos que componen el mapa mental, como consecuencia de las experiencias personales adquiridas, incluyendo valores, creencias, puntos de vista, ideas, emociones, intuición que tiene cada persona. Por lo que resulta complejo almacenarse, distribuirse y estructurarse. Vale decir, el conocimiento tácito es difícil de administrarse o gestionarse, ya que en múltiples ocasiones su propio propietario ni siquiera sabe que lo posee.

### **Conocimiento explícito**

Para Inche (2010) se trata de:

Un tipo de conocimiento sistemático y formal, porque puede ser expresado a través de palabras, símbolos y números, anunciante, comunicable y compartido con todos los colaboradores utilizando fórmulas científicas, datos, principios universales o procedimientos codificados (p. 37).

Las bases de datos, informes, tutoriales, procedimientos, manuales, especificaciones técnicas, entre otras entidades documentales físicas y digitales, y que puede ser transmitido y diseminado mediante mecanismos de difusión de persona a persona, o de máquina a persona, y viceversa. Es, pues, la exteriorización o extroversión de la conciencia; asimismo, este tipo de conocimiento está muy presente en la tradición filosófica occidental, en contraposición a la oriental.

Gallego y Valdivia (2013) lo definen: “Como algo formal, sistemático y codificado, razón por la cual se puede comunicar y, sobre todo, compartir mediante mecanismos diversos en una determinada organización” (p. 47).

Por su parte, Ríos (2012) refirió que:

Este tipo de conocimiento se encuentra codificado y puede ser transmitido a través de algún sistema de tecnología de información y comunicación. Está conformado por los documentos, memorandos, reportes, presentaciones, informes, mensajes, especificaciones, diseños, planos, simulaciones, códigos computacionales, formulas, etc. (p. 21).

En esa misma línea, García (2012) manifestó que:

El conocimiento explícito se basa en datos concretos que pueden expresarse en lenguaje formal y que es empaquetable o sea, puede utilizarse, reutilizarse, compartirse y retroalimentarse mediante algún medio analógico o tecnológico; en consecuencia, es transferible y diseminable, siempre y cuando el receptor posea las claves para su respectivo aprovechamiento (p. 4).

En ese contexto, se puede entender que el conocimiento explícito se expresa mediante un lenguaje formal, de fácil procesamiento para intercambiarse o copiarse en una base de datos electrónica, digitable y compartible mediante algún formato tangible o documentado (libros, CD ROMS, imágenes).

Según Segovia (2013), en las entidades privadas o públicas: “Para convertir al conocimiento explícito en tácito, el individuo necesita interiorizar la información, después, procesarla y utilizarla en su propio desempeño, con todo lo que implica la nueva experiencia ligada a la nueva teoría que se acaba de aprender” (p. 14). Es decir, se puede transformar el conocimiento tácito de una persona determinada en explícito y viceversa, volviéndose un círculo vicioso.

La variación del conocimiento (de tácito a explícito y viceversa y sus consecuencias en lo que respecta a la retroalimentación y la creación de un nuevo conocimiento), originan el conocimiento organizacional.

## **Modelo 2: Modelo KPMG Consulting**

Tejedor y Aguirre (1998) señalan que la prestigiosa consultora KPMG creó un modelo para gestionar el conocimiento en las entidades a las cuales presta su servicio de consultoría. Este modelo apunta a los factores que condicionan el aprendizaje en una entidad, para determinar los efectos que producen para solucionarlo. Ahora bien, la característica principal de este modelo es su integración con sus elementos, los cuales están conectados entre sí, como el trabajo en equipo, el liderazgo, la cultura, las actitudes, la estructura organizativa, los mecanismos de aprendizaje, entre otros.

Si el modelo se vuelca al ámbito educativo, podría generar en el equipo de personas que la componen, el compromiso de aprender y aplicar el nuevo conocimiento obtenido. Ello significa que los miembros que conforman la organización, tengan el mismo grado de conocimiento, logrando profesionales más preparados.

Acorde a la naturaleza de la organización, este modelo constituye 3 bloques: (a) compromiso firme y consciente con el aprendizaje, (b) comportamiento y mecanismos de aprendizaje y (c) desarrollo de las infraestructuras del aprendizaje. En este sentido, Gallegos, Muñoz y Carmona (2008) señalan:

El primero hace referencia al compromiso de toda la entidad para con el aprendizaje generativo, continuo y consciente, así como el reconocimiento que el aprendizaje debe gestionarse y comprometerse con todo los recursos.

Respecto al segundo, se refiere a la disposición de poseer en el staff de profesionales, a personas y equipos preparados, considerando los mecanismos de interpretación, transmisión, almacenamiento,

captación y creación del conocimiento, con la finalidad de aprovechar y utilizar el aprendizaje de las personas y grupos de trabajo.

Del tercero, se entiende que tiene por objetivo condicionar el funcionamiento de la entidad y el comportamiento de los colaboradores o grupo de trabajo, para beneficiar el aprendizaje organizacional y su cambio permanente (p. 78).

En definitiva, este modelo está enfocado en que los colaboradores aprendan y que conviertan el conocimiento en un activo útil para la entidad, ya que según los postulados de dicho modelo, el aprendizaje organizacional es consecuencia del conocimiento convertido en recurso intangible útil, y si ello no se da, no existe entidad inteligente ni aprendizaje en ella.

### **Modelo 3: Modelo Arthur Andersen**

Riesco (2006) precisó:

Este modelo, se avoca al propósito de acelerar el tránsito de la información, desde los colaboradores a la entidad y viceversa. Para ello, los colaboradores necesitan compartir responsabilidades a fin de hacer explícito el conocimiento en la entidad; sin embargo, desde el punto de vista organizacional, es necesario proveer de infraestructura tecnológica para hacer efectiva el primer proceso, y que permita sintetizar, capturar, valorar, analizar, distribuir, aplicar el conocimiento (p. 45).

De lo anterior, existen dos elementos para la propagación y transmisión del conocimiento en todos los niveles de la entidad. Al respecto, Gallego, Muñoz y Carmona (2008) manifestaron acerca de estos 2 elementos:

*Sharing networks*: es una serie de elementos informáticos que contiene espacios de trabajo grupales, foros de discusión, etc., para el acceso libre a una comunidad virtual conformada por personas con intereses afines; mientras que *Knowledge space*: es una base de

datos que contiene documentos en el cual se almacenan desde las prácticas más destacables hasta metodologías (p. 62).

En ese sentido, resulta importante que para trasladar al ámbito educativo, se tiene que manejar herramientas informáticas, puesto que en actualidad, la sociedad se mueve alrededor de los avance tecnológico, por tratarse de un conjunto de elementos que posibilitan el manejo y fluidez del conocimiento y la información a todos los integrantes de la instituciones educativas, promoviendo un aprendizaje enriquecedor en los estudiantes.

#### **Modelo 4: El modelo KMAT (*Knowledge Management Assesment Tool* – Instrumento de Evaluación y Diagnostico de la Gestión del Conocimiento)**

El modelo KMAT, es una herramienta que permite diagnosticar y evaluar. Ha sido desarrollado, conjuntamente, por Arthur Andersen y la *American Productivity Quality Center* (APQC).

Al respecto, Según Gallego Muñoz y Carmona (2008) señalaron:

La característica principal de este modelo, se centra en el conocimiento organizacional, el cual puede compartirse, identificarse, organizarse, elaborarse y aplicarse. Para ello, deben tenerse en cuenta cuatro elementos facilitadores: la medición, el liderazgo, la tecnología y la cultura. El primero se utiliza para medir el capital intelectual y definir la manera en que se distribuyen los recursos para fortalecer el conocimiento organizacional y el desarrollo de la institución educativa. El segundo elementos se refiere a la estrategia dentro de una organización y el cómo la entidad educativa direcciona el negocio. Por último, el tercer elemento hace mención al equipamiento tecnológico para una comunicación y transferencia digital con mucha mayor rapidez y el cuarto elemento refleja el clima y la cultura laboral de los colaboradores, así como el compromiso con el aprendizaje y la innovación, el comportamiento abierto a los cambios y al nuevo conocimiento.

## **Dimensiones de la gestión del conocimiento**

### **Dimensión 1. Creación del conocimiento**

Nonaka y Takeuchi (1999) citado por García (2012) señalan: “Es un proceso emprendedor y en espiral denominado modificación de conocimiento. Este proceso dinámico está surgido en la vanidad de que el conocimiento humano es creado y expandido a través de la interacción social entre conocimiento tácito y explícito (p. 61).

En ese sentido, Tarí y García (2011) señalan que: “El aprendizaje organizativo corresponde a un proceso de elaboración y desarrollo del conocimiento a través del propio aprendizaje. A este proceso se le define como creación de conocimiento” (p. 154).

Ello significa que el conocimiento tácito se crea y expande mediante su interacción social a través de las cuatro maneras de conversión: socialización (de tácito a tácito), exteriorización (de tácito a explícito), combinación (de explícito a explícito) y de interiorización (de explícito a tácito).

### **Dimensión 2. Transferencia del conocimiento**

Vinculado a dicha definición, Nonaka y Takeuchi (1999) García (2012) indicaron que se trata de: “Un proceso mediante el cual una entidad o una de sus unidades, ha sido influenciada por otras experiencias, como consecuencia de los cambios en la forma de efectuar las acciones y en los resultados que se pretenden alcanzar” (p. 63).

Por tal motivo, el proceso de transmisión del conocimiento se puede definir como un proceso exclusivo a transferir, añadir y vender conocimientos nuevos en un contexto legal para su formalización; ello proporciona resultados cuantificables y rentables en todas sus dimensiones, incluyendo al conocimiento de la propia organización bajo diversas formas y componentes.

Hernández y Pérez (2012) precisaron: “El proceso de transmitir y almacenar el conocimiento mediante un conjunto de actividades, con la finalidad de difundir las experiencias, las habilidades y los conocimientos, facilitando su uso, aplicación y explotación” (p. 34).

En el caso del proceso de transferencia, se incluye el conocimiento a una cadena de valor productiva que a su vez generará una retribución económica y sea rentable en beneficio de la entidad. Por lo contrario, el proceso transmisión, busca únicamente la divulgación o la publicación.

Finalmente, Tarí y García (2011) sostuvieron que: “El conocimiento organizacional resulta del proceso de transformación de la información, partiendo de una interpretación compartida. Por tal motivo, el conocimiento se almacena y/o transfiere; de ser así, ese deriva en la creación de un nuevo conocimiento” (p. 154).

### **Dimensión 3: Aplicación del conocimiento**

Se trata de la aplicación o implementación del conocimiento recientemente adquirido, enfocado a las actividades laborales de la entidad.

En ese sentido, Nonaka y Takeuchi (1999) sostienen lo siguiente:

La utilización del conocimiento, así como de los objetivos planteados, conllevan a gestionar el conocimiento. La información que no se emplee, debe ser eliminada o almacenada debidamente en repositorios para tal efecto. (p. 65)

Por otro lado, emplear un adecuado uso y aplicación del conocimiento disponible en la entidad, conlleva al cumplimiento de las metas propuestas por la institución. El intercambio de conocimientos perteneciente a los colaboradores, podrá generar diversas maneras de aplicaciones y usos del conocimiento, para optimizar el desarrollo organizacional.



En esa línea, Tarí y García (2011) señalan que:

El proceso de aprendizaje de una organización, la convierte en una entidad capaz de aplicar y utilizar el conocimiento, explorar adecuadamente sus recursos, adecuarse a los cambios y al entorno y así transformar el conocimiento en uno nuevo. Este proceso de aprendizaje se define como la organización que aplica y usa correctamente el conocimiento. (p. 154)

Finalmente, la gestión del conocimiento constituye uno de los pilares de la gestión en las organizaciones modernas. En ese contexto, una entidad es también una entidad de información, pues maneja, administra y funciona en base a la información de su sector que ofrece productos y/o servicios. En ese escenario, se aplica la gestión del conocimiento, como un sistema para gerenciar la información y el propio conocimiento el cual conlleva a alcanzar los objetivos institucionales.

### **Bases teóricas del desempeño docente**

La comisión del Ministerio de Educación (2012) lo definen como: “Las capacidades, las competencias, conllevan al buen desempeño de la docencia; condiciones que son exigidas para la Educación Básica Regular del país” (p. 20).

Se trata de un conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, como parte del cumplimiento de sus funciones en una institución educativa.

Acevedo (2002) establece que el desempeño docente: “Es el aspecto mediante el cual se actúa con relación a cada uno de los escenarios durante el ejercicio de su profesión. Para ello, se pone un mayor énfasis en lo que hace, la metodología de enseñanza, ya que en ocasiones, es la única manera de cumplir con el perfil planteado” (p.85)

Esa definición, se relaciona estrechamente con la calidad y la eficiencia con que el docente cumple sus labores, cuyo cumplimiento, propicia un ambiente

favorable donde los estudiantes se sientan bien y a la vez mantienen buenas relaciones interpersonales.

Valdez (2004) sostiene que:

El éxito o el fracaso de cualquier sistema educativo, se relaciona directamente con la calidad durante el desempeño de la labor docente. Sin embargo, de no contar con docentes eficientes, es posible que no prospere un real mejoramiento de la calidad educativa; pues, no basta realizar cambios en los planes de estudio, modificación de textos escolares, contar con una infraestructura adecuada o tener excelentes métodos de enseñanza (p. 65).

Por su parte, Bretel (2002) sostiene que:

Es la ejecución de roles y obligaciones legales, institucionales y sociales que tienen los docentes, inherentes al ejercicio de su profesión, entre las cuales se puede mencionar: planificación y programación de actividades educativas, la conducción del aprendizaje, aplicación de estrategias didácticas, utilización de materiales didácticos y medios pedagógicos, sistemas de evaluación del aprendizaje, etc., las que en su conjunto, forman parte del proceso educativo (p. 32).

Bretel (2002, p. 11) propone que el desempeño docente tiene las siguientes características:

### **Capacidad pedagógica**

Acorde con la psicología social, consiste en caracterizar la actitud como resultado de una acción, adquirida en el contexto en el que se vive. Puede derivarse de experiencias personales o de factores especiales o complejos. Por lo general, la

actitud otorga un estado de disposición psicológica, organizada y adquirida por las experiencias de cada persona, lo que permite un tipo de reacción ante ciertas circunstancias frente a determinadas personas, objetos o situaciones (Bretel, 2002, p. 87).

Según Bilbao (1996), establecen que:

Para desempeñar una labor eficiente, dependerá de las actitudes y aptitudes de cada maestro. El buen maestro tiene la obligación de mejorar y armonizar diariamente el desarrollo de su asignatura, partiendo desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, con la finalidad de optimizar los conocimientos, poniendo en práctica estrategias didácticas, novedosas, participativas, dinámicas, que induzcan a la participación de sus alumnos y convertirlos en agente activos de opinión, interpretación, capaces de construir su propio conocimiento (p. 101)

En ese contexto, se busca el mejoramiento del sistema educativo; para ello, se necesita el bienestar del maestro y de su familia. Ello implica tener un salario digno, que les facilite satisfacer sus necesidades básicas y apremiantes, lo que a su vez les permitirá tener sosiego y tranquilidad espiritual, cuyas repercusiones recaigan sobre el potencial de sus estudiantes y sus habilidades pedagógicas.

## **Aprendizaje**

Según el Ministerio de Educación (2012) se trata de:

Un proceso constante, por el cual los estudiantes desarrollan habilidades, genera actitudes y construyen conocimientos. Ello

significa que el aprendizaje es un proceso activo, dinámico y espontáneo (p.12).

## **Evaluación**

Se trata de un proceso sistemático que valora, califica y formula juicios de valor en torno a la dinámica organizacional. En esa línea, el entorno está marcado por la operatividad de conjunto y, particularmente, por las acciones o desenvolvimiento de la comunidad educativa, conformada por los directivos, el personal docente, el personal administrativo, padres de familia y los propios alumnos (Marcelo, 2012, p.143).

El procedimiento para evaluar la calidad educativa, permite supervisar las actividades educacionales, con el objetivo de mejorar la actuación de los responsables durante el desarrollo de sus labores en las instituciones educativas, cuyos resultados deben incidir en la efectividad de sus funciones.

Bretel (2002), enfoca su teoría en los resultados que se obtendrán luego de un proceso de evaluación, debido al significado que ello determina, por tratarse de un asunto delicado e inquietante, que provoca efectos secundarios; concluyendo que esas políticas de evaluación del desempeño profesional del docente, deben estar establecidas en un sistema educativo (p. 18).

Es precisamente por ese motivo, que el procedimiento de evaluación formativa, debe considerar entre sus requerimientos, la valoración al docente en su condición como profesional, así como tener en cuenta su condición como persona.

Valdés (2000) señaló que: “Se cumple una función desarrolladora cuando el docente posee la capacidad de autoevaluar su desempeño de manera, objetiva, crítica y permanente, buscando siempre el auto perfeccionamiento” (p.17)

De lo anterior, se tiene que la autoevaluación permite que el propio docente mida su desempeño, cuyos resultados favorecen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Además, se entiende que de la misma manera que ejerce su rol de

maestro en el aula, los resultados de este procedimiento contribuirá en la toma de decisiones en su quehacer profesional.

Según Minedu (2017) indica que: “El procedimiento de observación sirve como instrumento que permite evaluar el desempeño de los docentes ante sus estudiantes, mediante la aplicación de las rúbricas” (p. 3)

Este tipo de evaluación es aplicada con el objetivo de valorar minuciosamente los desempeños observados en el aula, con el propósito de obtener información que contribuya con el mejoramiento de la labor docente, que pertenecen a la carrera pública magisterial. A su vez, este procedimiento identificará las deficiencias, cuyo perfeccionamiento optimizará en la práctica pedagógica de los maestros y coadyuvará al aseguramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Valdez (2004), establecen que: “El principal objetivo del proceso de evaluación del desempeño docente, es lograr el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, en beneficio de los alumnos” (p. 9).

Finalmente, es preciso señalar que este tipo de evaluación, está conducido desde la perspectiva de los estudiantes, con la principal consigna de mejorar la calidad de la enseñanza, lo que a su vez permitirá generar mecanismos y estrategias eficaces, que ofrezcan reales oportunidades de mejoramiento y equidad.

### **Factores que influyen en el desempeño docente**

Según Montenegro (2003), el desempeño docente está determinado por tres factores: Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación,

grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio económico y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio económico, político y cultural ejerce una poderosa influencia en el desempeño docente. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45)

### **Marco del buen desempeño docente**

Al respecto, la Comisión del Ministerio de Educación (2012) definió que se trata de: “Las competencias, los dominios y los desempeños, son características principales de una buena docencia, exigibles a todo maestro de Educación Básica Regular del país” (p. 20).

Además, esta herramienta estratégica, constituye un acuerdo técnico y social entre la sociedad, el docente y el Estado, entorno a las competencias que deben dominar los maestros del país durante su carrera profesional, cuyo cumplimiento debe ser de carácter obligatorio y formar parte de una política integral de desarrollo docente. Todo ello con el único objetivo de lograr el aprendizaje de los estudiantes.

### **Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente**

Según el Ministerio de Educación (2012), como parte de sus políticas, señaló que:

El objetivo principal es entablar un lenguaje común entre todos los docentes para referirse a diversos aspectos entre sí, a fin de poder reflexionar y perfeccionar lo relacionado a su práctica pedagógica en favor de los estudiantes. Asimismo, busca promover la revaloración

social y profesional de cada docente para fortalecer su imagen como un profesional competente, acorde a los nuevos desafíos y retos de la sociedad. Finalmente, pretende garantizar la calidad en los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje (p.24).

### **Dimensiones del desempeño docente**

Según Minedu (2012) dimensiona al desempeño docente en cuatro (4) dominios o campos concurrentes: El primero está relacionado con una debida preparación para la enseñanza. El segundo dominio, detalla el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula y la escuela; mientras que el tercero dominio, consiste en la articulación de la gestión académica con las familias y la comunidad. Finalmente, el cuarto dominio, articula la identidad docente con el desarrollo de su profesionalidad. (p.18)

#### **Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

La Comisión de Ministerio de Educación (2012) sostiene que: “La elaboración del programa curricular, el diseño de las unidades didácticas y la ejecución de las sesiones de aprendizaje, deben estar estrechamente vinculadas con la planificación de la labor pedagógica y tener un enfoque intercultural e inclusivo” (p.18).

De lo anterior, es necesario señalar que es el docente el responsable de la preparación de sus materiales educativos que utilizará durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos deben incluir en sus contenidos, características y aspectos sociales e interculturales que construyan con las estrategias pedagógicas (inclusivas y equitativas).

Unicef (2010) estableció:

Tres dimensiones relacionadas entre sí para una debida preparación para la escuela: a) alumno preparado; b) escuelas preparadas; y c)

familias preparadas. Además, considera que los niños, las escuelas y las familias se encuentran debidamente preparados cuando han adquirido las competencias y aptitudes respectivas para relacionarse con otras dimensiones y apoyar transiciones sin problemas. (p. 3)

El desarrollo del niño, se articula con el aprendizaje y la participación, abarcando aptitudes y conocimientos verbales e intelectuales, destrezas sociales, salud y nutrición.

## **Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Al respecto, la Comisión del Ministerio de Educación (2012) señala que: “La conducción del proceso de enseñanza tiene un enfoque de valoración, inclusión y diversidad en todas sus expresiones” (p. 19)

En ese contexto, debe entenderse al proceso de enseñanza-aprendizaje como un proceso pedagógico y didáctico, por el cual, el docente prioriza el tiempo, el dominio de tema y orienta a los estudiantes que se logre un clima favorable entre estudiantes.

Mora (2010) afirmó que:

Para promover el aprendizaje de los alumnos, el docente toma un conjunto de decisiones y aplica estrategias orientadas a la enseñanza. Considerando una serie de generalidades respecto de cómo enseñar un contenido, qué se quiere que los alumnos comprendan, por qué y para qué (p. 19).

En este sentido, se puede definir como un conjunto de procedimientos utilizados por los estudiantes de forma consciente, controlada e intencional, los cuales permiten el aprendizaje.

## **Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**



La Comisión del Ministerio de Educación (2012) establece: “La participación en la gestión educativa o de una RED educativa, partiendo de una perspectiva democrática, que busque la articulación de la comunidad con los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p. 19).

De lo anterior, se desprende la importancia de articular la convivencia entre la comunidad educativa, docentes y estudiantes. Ello, busca promover una comunicación efectiva entre los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.

Al respecto, Chiroque (1997) manifestó:

La participación comunitaria es activada al estar en contacto con los agentes de la comunidad educativa. Además, se tiene que el número de alumnos por docente es mayor con relación a su asistencia. La participación comunitaria también permite que los contenidos del currículo sean elaborados con los miembros de la comunidad educativa, de tal manera que sus propuestas sean incorporadas en los contenidos curriculares. (p. 45)

La Comunidad educativa es la responsable de gestionar y de elaborar su propio plan de trabajo en el cual se contemplen actividades como la organización del año académico, del ordenamiento de los contenidos curriculares, de la jornada de trabajo, de las formas de la articulación del currículo, de la elección de los materiales didácticos, de la distribución de los docentes y de todos los elementos que constituyen una gestión pedagógica y administrativa.

#### **Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

La comisión del Ministerio de Educación (2012) se refirió al: “Proceso y prácticas que corresponden a la formación y desarrollo de la plana docente” (p. 19).

Al respecto, se puede determinar el nivel de competitividad del docente, cuando cumple con realizar actualizaciones y capacitaciones académicas de manera permanente, con la finalidad de optimizar su desempeño y obtienen los mejores resultados de sus estudiantes.

Para Vezub (2002) se trata de:

Trabajar en la construcción de estrategias que incidan en la formación profesional de los docentes y que cumplan líneas de acción las cuales serán reformuladas, adaptadas, puestas a prueba o confrontadas por los alumnos futuros maestros en contextos y situaciones específicas.  
(p. 18)

Cuando los docentes desarrollan actividades de práctica, generalmente se piensa que los estudiantes aún no manejan los contenidos de la referida labor académica. Sin embargo, no es recomendable que las prácticas se realicen con alumnos reales.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?

### **Problemas específicos**

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?

### **1.5 Justificación del estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) presentó el siguiente carácter teórico, práctico o metodológico.

#### **Justificación teórica**

Actualmente, se producen muchos cambios de paradigmas y modelos en todos los aspectos de la vida. A lo largo de la historia de la humanidad, jamás se notó tanta producción de conocimientos e información como en la actual escena contemporánea. Muchos autores han denominado a este nuevo escenario como la Sociedad de la Información y del Conocimiento. En este nuevo contexto mundial, iniciado a finales de la década de los 80, nace un nuevo concepto que hace revolucionar la gestión y las organizaciones, entendida como la gestión del conocimiento. El referido concepto ha ido abriéndose camino gracias a la información obtenida durante el proceso de retroalimentación. Se han realizado nuevos hallazgos y teorías que han permitido su implementación en diversas entidades públicas y privadas, que dieron paso a la mejora en sus procesos productivos.

La globalización de las economías, las relaciones comerciales y económicas, el desarrollo tecnológico y el surgimiento de un nuevo mercado denominado innovación, demandan que las organizaciones cuenten con habilidades y destrezas para obtener información pertinente y veraz; de esa manera, poder transformarla en conocimiento útil, el cual puede ser incorporado en las entidades para hacer frente a la competencia y mejorar los procesos y productos y servicios.

Para efectos de esta investigación, se ha evidenciado que la gestión del conocimiento ha experimentado nuevos avances y alcances que se encuentran estrechamente relacionados con el desempeño docente. Este fenómeno, es importante para las organizaciones, debido a que un buen desempeño trae como consecuencia buenos resultados de trabajo, mayor productividad y rentabilidad.

Ante ese escenario, el presente estudio resulta fundamental, ya que trata de demostrar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes en una entidad del estado peruano. De ser así, el presente trabajo investigativo podría convertirse en referente antecedente para futuras investigaciones sobre el tema.

### **Justificación práctica**

El siguiente trabajo investigativo, servirá para resolver problemas prácticos, cuyos resultados permitirán aplicar medidas a fin de resolver el problema y proponer estrategias didácticas que al emplearse, coadyuvarán a que los docentes mejoren su desempeño académico en el aula. De esta manera, se tendrán estudiantes con pensamiento crítico y no solo para resolver desafíos pedagógicos, sino también para afrontar problemas cotidianos. Además, tendrá un entorno de aprendizaje que estimula a los estudiantes a tener un rol activo.

Como ya se ha visto, la gestión del conocimiento es un aspecto que tiene significancia en el mundo empresarial. En este ámbito, el recurso humano es una pieza clave para lograr competitividad y crecimiento económico en cualquier

organización, puesto que busca articular el conocimiento individual y colectivo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Justificación metodológica**

El siguiente estudio, se ciñe estrictamente a los procesos metodológicos que exige un diseño de investigación. Los instrumentos, han sido validados, lo cuales pueden servir para futuros estudios y ser contrastadas con otras variables. El problema planteado es pertinente y relevante. De los resultados, los docentes serán favorecidos, pues permitirá mejorar su gestión del conocimiento y desempeño laboral.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### **Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.  
Hipótesis específico 4.

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### **Objetivos específicos**

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?

## **II. Método**

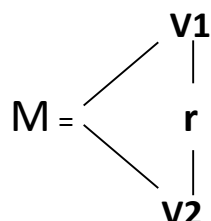
### **2.1. Diseño de investigación**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirman que: “Los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único”.



En ese sentido, acorde con Hernández, et al. (2014), el diseño en esta investigación fue no experimental, de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado (p.152).

Gráficamente se denota:



Interpretando el diagrama tenemos:

**M:** Muestra de la población

**V1:** Variable: Gestión del conocimiento

**V2:** Variable: Desempeño docente

**r:** Coeficiente de correlación entre variables

## Metodología

La presente investigación se basó en el método hipotético deductivo, el cual permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado. Con referencia al método hipotético deductivo.

Al respecto, Cegarra (2011) refiere que: “El método hipotético deductivo se sustenta en la emisión de las hipótesis respecto de las posibles soluciones al problema planteado y comprobados con los datos disponibles y conocer si estos están de acuerdo con aquellas” (p.82)

## Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “la investigación cuantitativa utiliza el proceso de recolección de

datos para probar hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, a fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

### **Tipo de estudio**

El siguiente trabajo investigativo es de tipo básico. Al respecto, Valderrama (2015) afirma: “Es conocida como pura, teórica o fundamental y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos” (p. 38).

## **2. 2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Gestión del conocimiento**

Nonaka y Takeuchi (1995, citado por García 2012) sostuvieron: “Es la capacidad de una organización para crear nuevos conocimientos, transferirlos entre sus colaboradores y convertirlos en productos, servicios y sistemas” (p.57).

### **Variable 2: Desempeño docente**

MINEDU (2012) los definió como: “Las competencias, los dominios y el desempeño que caracterizan una buena docencia y que son obligatorios en la Educación Básica Regular del país” (p. 20).

### **Operacionalización de variable**

#### **Gestión del conocimiento**

Nonaka y Takeuchi (1995 citado por García 2012) la dimensiona de la siguiente manera: Diseño del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento

## Desempeño docente

MINEDU (2012), dimensiona esta variable en cuatro dominios o campos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 1  
*Operacionalización de gestión del conocimiento*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles y rangos de la variable
Creación del conocimiento	Adquisición de la información	1, 2, 3		
	sistematización de información	4, 5, 6		
	Investigación.	7, 8,		
Transferencia del conocimiento	comunicación	9,10,11,12,	(1) Totalmente en desacuerdo	
	Círculos de calidad	13,14,15,1	(2) En desacuerdo	
Aplicación del conocimiento	Compromiso con el conocimiento	6,17,18,19	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Deficiente
	Aplicación del conocimiento	20,21,22,2	(4) De acuerdo	73 - 86
	Innovación del conocimiento	3,24,25,26, 27,28	(5) Totalmente de acuerdo	Regular
				87 - 101
				Optimo
				102 - 117

Tabla 2  
*Operacionalización del desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala De Valoración	Nivel o Rango de la variable
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Características de los estudiantes.			
	Planificación curricular	1,2,3,4,5,6,7		
	Clima propicio para los estudiantes.			

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinarios. Procesos pedagógicos y didácticos.	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. A veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Inicio 70 - 88 Proceso 89 - 107 Excelente 108 - 127
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación. Actitud democrática	19,20,21,22,23,24		
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Colaboración y corresponsabilidad con la familia. Práctica y experiencia Ética	25,26,27,28,29		

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron: “la población se trata de un: “conjunto de situaciones vinculadas entre sí, a través de una serie de detalles específicos, para lo cual se debe determinar el entorno, características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). En ese sentido, la población considerada para este estudio está conformada por 291 docentes de los tres niveles.

Tabla 3

*Docentes de la RED 19*

	Institución Educativa	Nivel Inicial	Nivel Primaria	Nivel Secundaria
1	2004 Señor de los Milagros	5	12	-

2	2007 Rosa de las Américas	8	24	-
3	2022 Abraham Valdelomar Pinto	8	17	10
4	2087 República Oriental del Uruguay	6	30	-
5	3040 "20 De Abril"	-	20	15
6	3080 Perú Canadá	6	18	23
7	Enrique Guzmán y Valle	3	21	25
8	Nuevo Perú	-	20	20
	Total	36	162	93
			291	

## Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población” (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). Al respecto, la muestra tomada en cuenta para esta investigación estuvo constituida por 166 docentes de la RED 19.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = 291  
 Z = 1,96  
 P = 0,5  
 Q = 0,5  
 d = 0,05

n = 165,822001

Tabla 4

*Docentes de la RED 19*

	Institución Educativa	Nivel Inicial	Nivel Primaria	Nivel Secundaria
1	2004 Señor de los Milagros	5	12	-

2	2007 Rosa de las Américas	8	24	-
3	2022 Abraham Valdelomar Pinto	8	17	10
4	2087 República Oriental del Uruguay	6	30	-
5	3040 "20 De Abril"	-	20	15
6	3080 Perú Canadá	6	18	23
7	Enrique Guzmán y Valle	3	21	25
8	Nuevo Perú	-	20	20
	Total de la población	36	162	93
	Muestra por estrato	$36 \times 0.57 = 21$	$162 \times 0.57 = 92$	$93 \times 0.57 = 53$
	Muestra		166	

Tipo de muestreo: Probabilística estratificado.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica empleada en el presente trabajo investigativo, es la encuesta. Para ello, se ha considerado lo establecido por Carrasco (2014), quien "presenta dos características fundamentales que contrastan con el resto de métodos utilizados para recabar información, pues, recoge datos de manera verbal o escrita a través de un cuestionario o utiliza muestras de la población" (p. 6).

### Instrumento

En el siguiente estudio, se ha empleado el cuestionario como instrumento, teniendo en cuenta lo establecido por Carrasco (2014) quien señala que se trata de: "una cantidad de preguntas formuladas de manera ordenada y coherente, detalladas con claridad, precisión y objetividad, contenidas en hojas o pliegos de papel, a fin de que sean resueltas" (p. 318).

### Ficha técnica de variable gestión del conocimiento

Nombre: Encuesta de gestión del conocimiento

Autor: Nonaka y Takeuchi (1995) citado por García (2012) adaptado

por Rosario Lavado Antonio

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la percepción del gestión del conocimiento.

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 28 ítems.

Nivel de escala calificación:

(1) Totalmente en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(4) De acuerdo

(5) Totalmente de acuerdo

### **Ficha técnica de variable desempeño docente**

Nombre: Encuesta de desempeño docente

Autor: MINEDU (2012) adaptado por Rosario Lavado Antonio

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir la percepción el desempeño docente

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 29 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca,

Casi nunca,

Algunas veces,

Casi siempre y

Siempre.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

Consiste en hallar “el grado de validez del instrumento aplicable a la variable que es objeto de estudio” (Hernández, et al 2014, p.201).

Para hallar el grado de validez de los instrumentos utilizados en esta investigación, se aplicó la técnica de “juicio de expertos”, la cual consiste en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento utilizado para el acopio de información en este estudio. Luego del análisis del instrumento, se cumplió con los tres requerimientos: pertinencia, relevancia y claridad, determinándose que “Hay Suficiencia”, para lo cual el experto firma un certificado de validez.

Tabla 5

*Validación de juicio de expertos*

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Experto 2.	Dr. Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 3.	Mgtr. Virginia Cerafin Urbano	Aplicable

### Confiabilidad

Para el siguiente estudio, se estableció el grado de confiabilidad del instrumento, aplicando el procedimiento de consistencia interna mediante el coeficiente *Alfa de Cronbach*.

En ese contexto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), determina que para hallar el grado de confiabilidad de un instrumento de medición “se realizan diversas técnicas, aplicados repetidamente al mismo sujeto, obteniendo los mismos resultados” (p. 210).

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010), respecto a la confiabilidad, establecen que el: "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable



De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Por otra parte, Hogan (2004) señala que el grado de confiabilidad del instrumento, es verificado por ciertos valores. Es por ello que los resultados que determinan el grado de confiabilidad del instrumento empleado en esta investigación, son los siguientes:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0. 952	28

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad del desempeño del docente*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0. 977	29

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de información en las diferentes etapas de este trabajo, se ha utilizado la estadística como una herramienta. “Esta etapa se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, es necesario analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Para la contrastar las hipótesis, se ha tomado en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el

investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se debe considerar los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

## **2.6. Aspectos éticos**

El siguiente trabajo investigativo cumple con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa que rige para la Universidad César Vallejo. Asimismo, respeta de manera estricta la autoría de la información bibliográfica, haciendo referencia de los autores con los datos correspondientes.

Por otro lado, el siguiente estudio busca la validez científica, con el único objetivo de generar conocimiento fehaciente. El método de investigación seleccionado es coherente y guarda relación con el problema y la necesidad social, en contraste con la selección de los elementos de análisis, los instrumentos empleados y las vinculaciones que se establecen con las personas. Contiene un marco teórico basado en fuentes documentos fidedignos e información verosímil. Utiliza un lenguaje cuidadoso, el cual se emplea para comunicar y reflejar el proceso de desarrollo de la investigación y en el marco de los valores científicos en su estilo y estructura.

### III. Resultados

#### 3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de la conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	66	39.8%
	Regular	38	22.9%

Bueno	62	37.3%
Total	166	100%

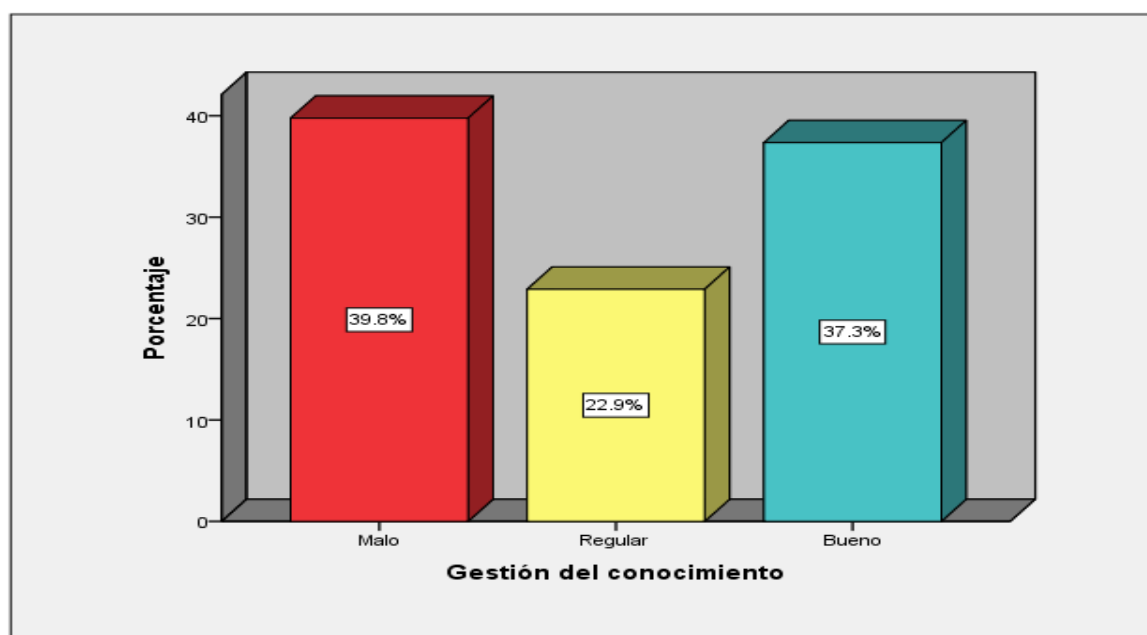


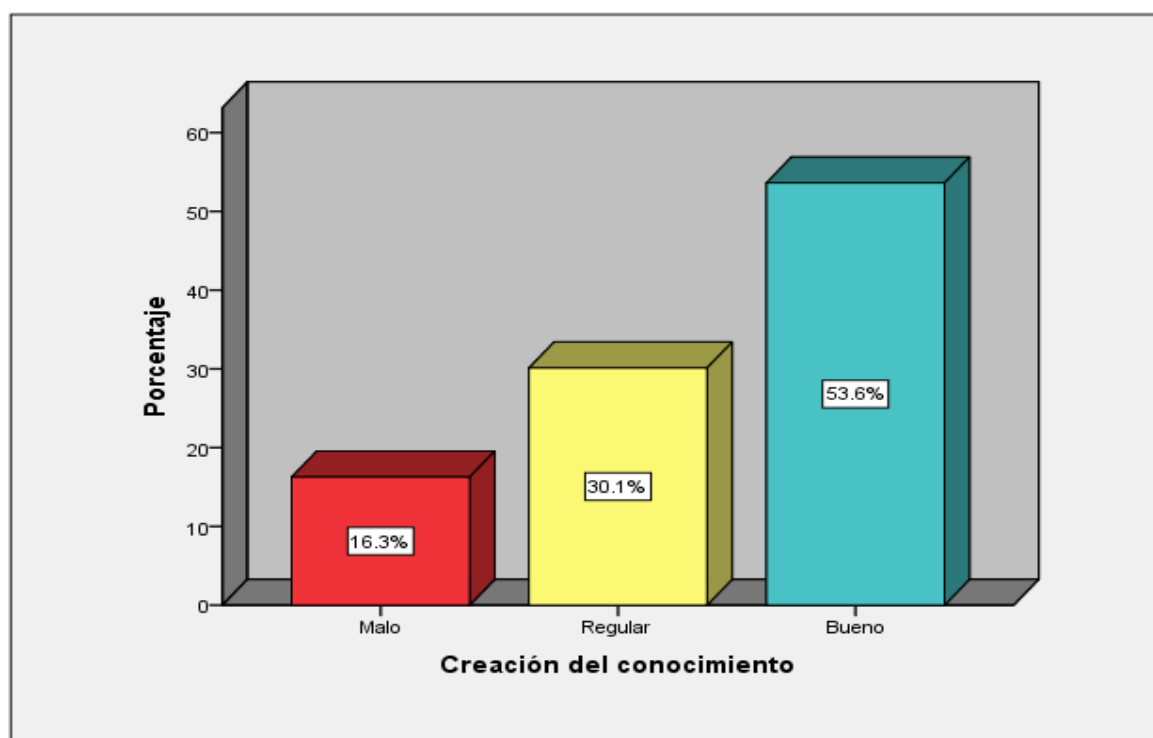
Figura 1. Porcentaje de la variable: gestión del conocimiento

Con respecto a la variable gestión del conocimiento, se observó que el 39.8 % en la RED 19 Los Olivos, 2017, manifiestan que la gestión del conocimiento es malo, el 37.3 % de los docentes indican que la gestión del conocimiento es bueno y un 22.9 % de los docentes expresaron que la gestión del conocimiento es regular.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión creación del conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	16.3%
Regular	50	30.1%
Bueno	89	53.6%
Total	166	100%



*Figura 2.* Porcentaje de la dimensión creación del conocimiento

Con respecto a la dimensión creación del conocimiento, se observó que el 53.6 % de los docentes de la RED 19 Los Olivos, presentan que la creación del conocimiento bueno, ya que suelen ser creadores del conocimiento, el 30.1 % de los docentes indican que la creación del conocimiento es regular y un 16.3 % de los docentes expresaron malo.

Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión transferencia en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	13.3%
	Regular	83	50.0%
	Bueno	61	36.7%
	Total	166	100%

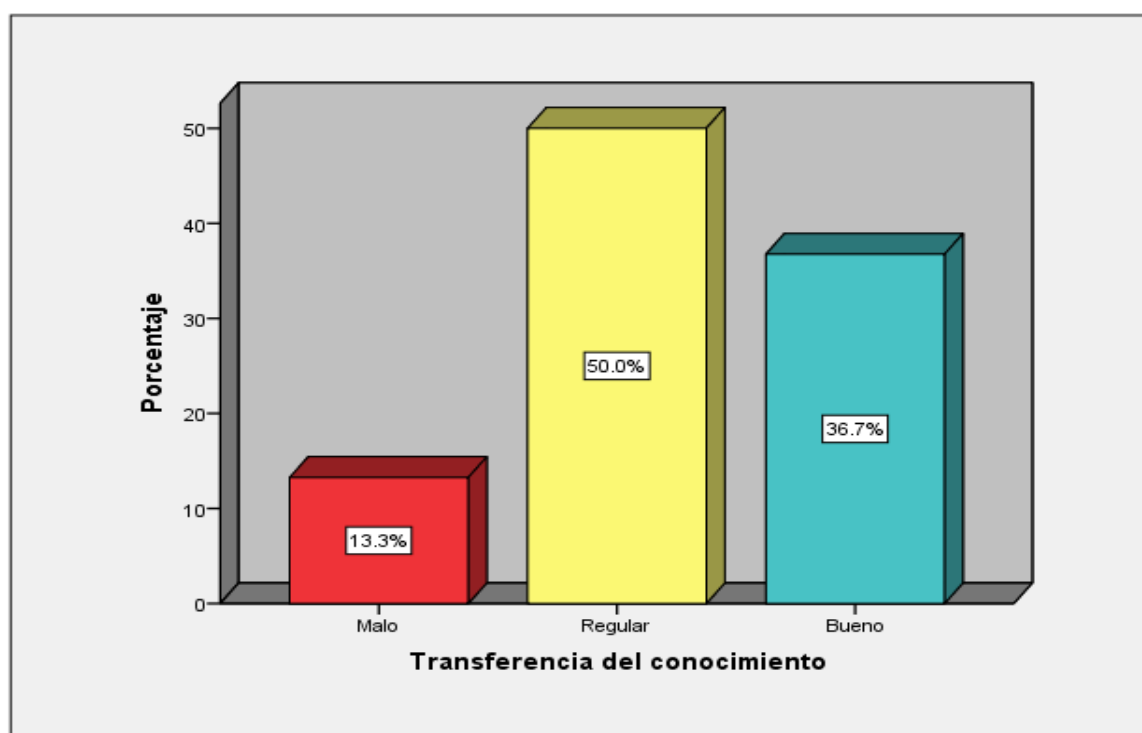


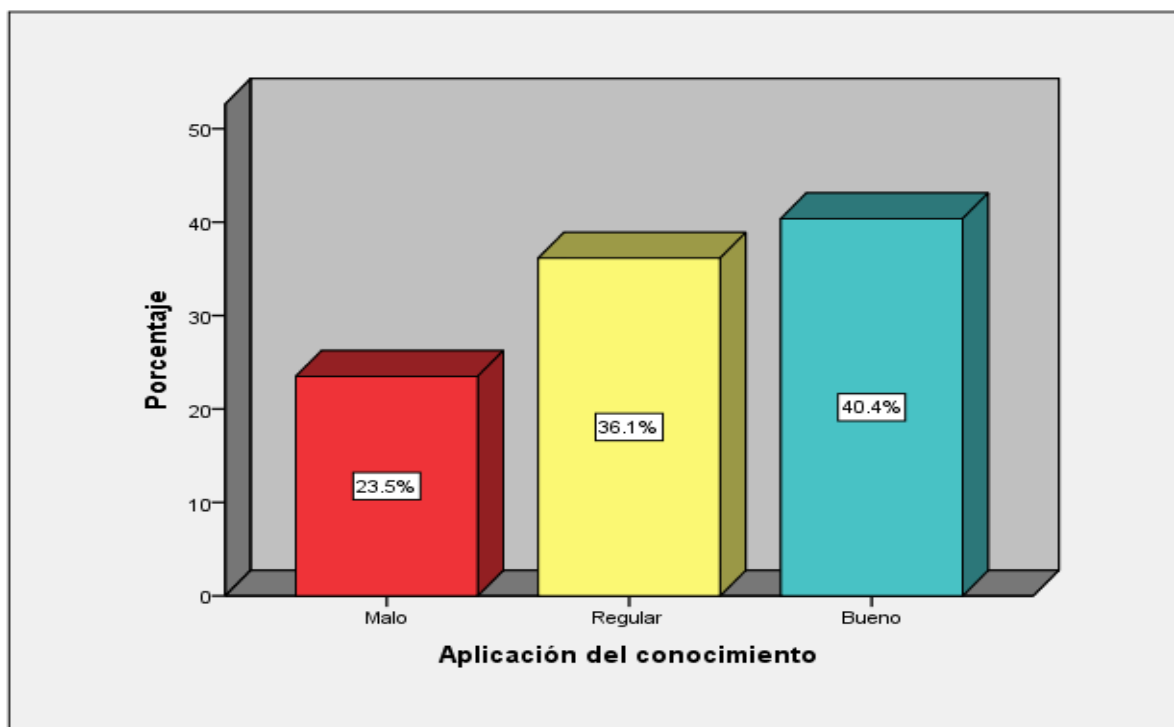
Figura 3. Porcentaje de la dimensión: transferencia del conocimiento.

Con respecto a la dimensión transferencia y almacenamiento, se percibió que el 50 % de los docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017, presentan que la transferencia del conocimiento es regular, el 36,7 % de los docentes indican que la transferencia del conocimiento es bueno y un 13.3 % de los docentes expresaron malo.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión aplicación del conocimiento en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	39	23.5%
	Regular	60	36.1%
	Bueno	67	40.4%
	Total	166	100%



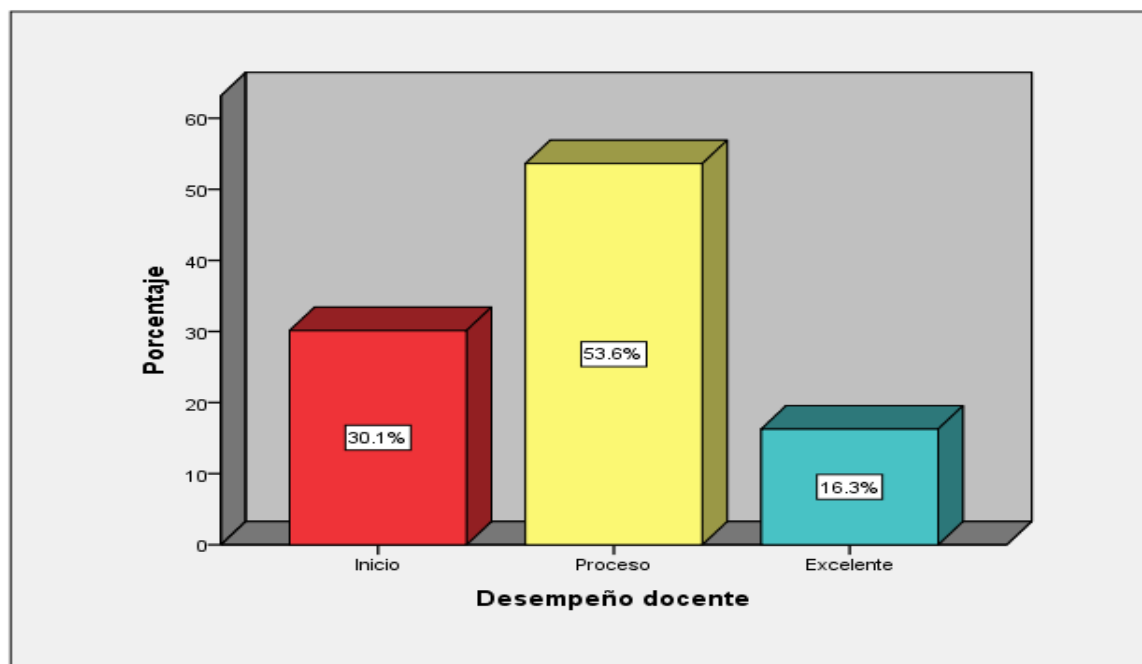
*Figura 4.* Porcentaje de la dimensión: aplicación del conocimiento

Con respecto a la dimensión aplicación del conocimiento, se observó que el 40.4 % en la RED 19 Los Olivos, 2017, presentan que la aplicación del conocimiento es bueno, el 36.1 % de los docentes indican que la aplicación del conocimiento es regular y un 23.5 % de los docentes expresaron inadecuado.

Tabla 13

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	50	30.1%
	Proceso	89	53.6%
	Excelente	27	16.3%
	Total	166	100%



*Figura 5.* Porcentaje de la variable: desempeño docente.

Con respecto a la variable desempeño docente, se observó que el 53.6 % de los docentes, se ubican en el nivel proceso, el 30.1 % el desempeño docente se encuentran en el nivel inicio y un 16.3 % de los docentes se encuentran el nivel excelente.

**Tabla 14**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	63	38%
	Proceso	57	34.3%
	Excelente	46	27.7%
	Total	166	100%



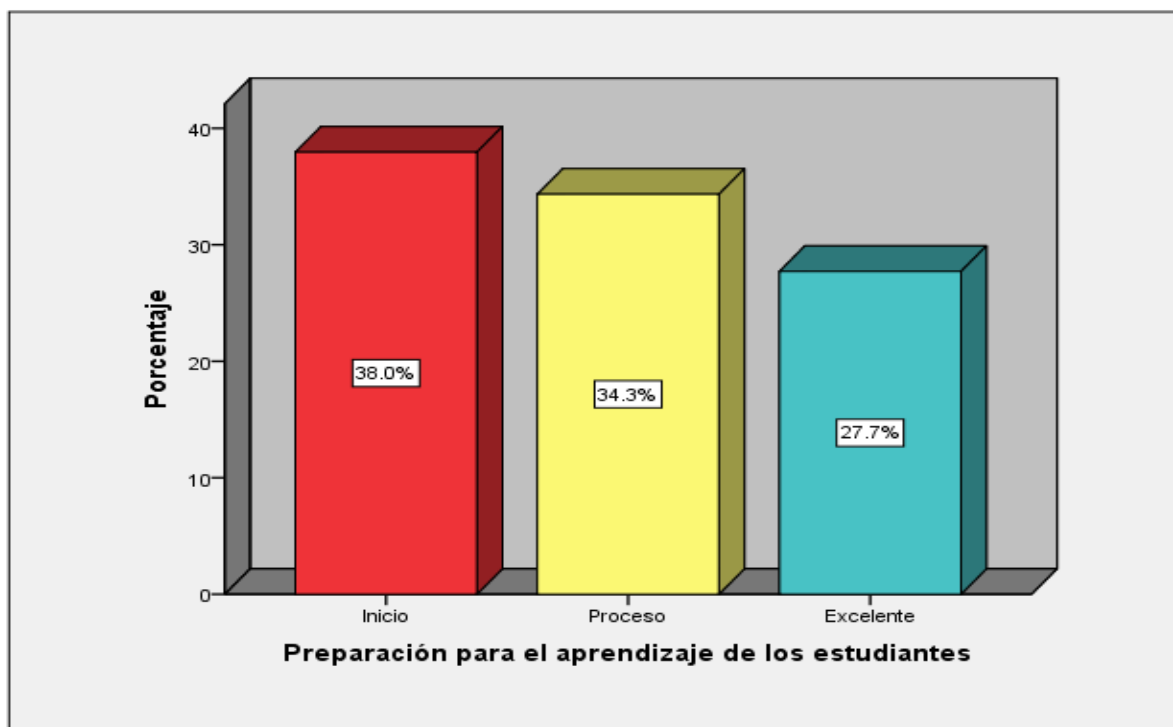


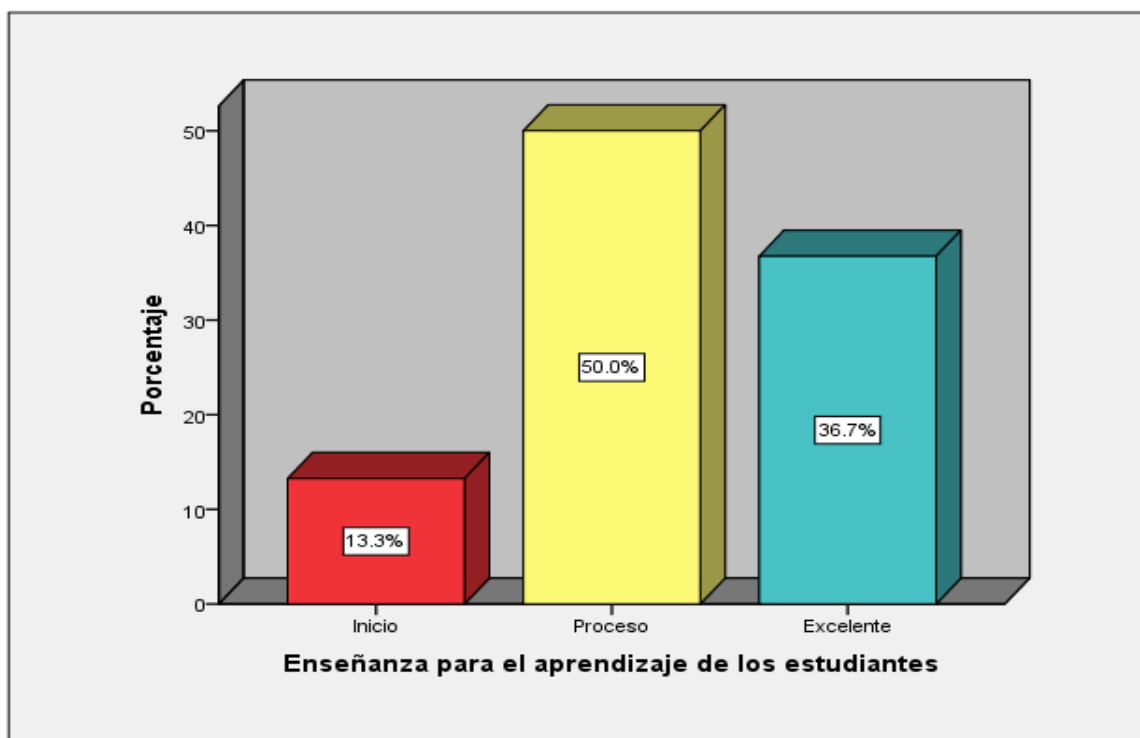
Figura 6. Percepción de la dimensión: preparación para el aprendizaje.

Con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje, se observó que el 38 % de los docentes en la RED 19 Los Olivos, se ubican en el nivel inicio, el 34.3 % de los docentes indican que la preparación para el aprendizaje se ubica en el proceso y un 27.7 % de los docentes se encuentran en el nivel excelente.

Tabla 15

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	22	13.3%
	Proceso	83	50%
	Excelente	61	36.7%
	Total	166	100%



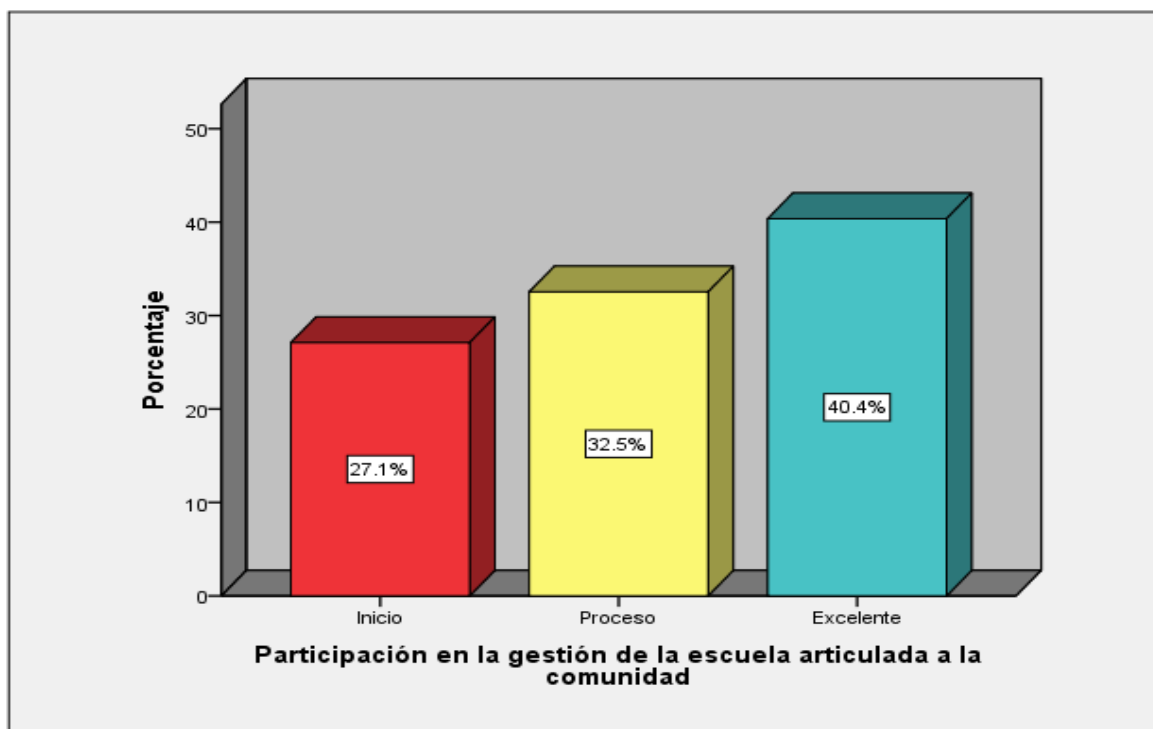
*Figura 7.* Percepción de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes observó que el 50 % de los docentes se ubican en el nivel proceso, el 36.7 % de los docentes muestran un desempeño excelente y un 13.3 % de los docentes se ubican en un nivel inicio.

**Tabla 16**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	45	27.1%
	Proceso	54	32.5%
	Excelente	67	40.4%
	Total	166	100%



**Figura 8.** Percepción de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se observó que el 40.4 % de los docentes se ubican en el nivel excelente, el 32.5 % de los docentes manifiestan un nivel proceso y un 27.1 % de los docentes se ubican en un nivel inicio.

**Tabla 17**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	27	16.3%
	Proceso	45	27.1%
	Excelente	94	56.6%
	Total	166	100%

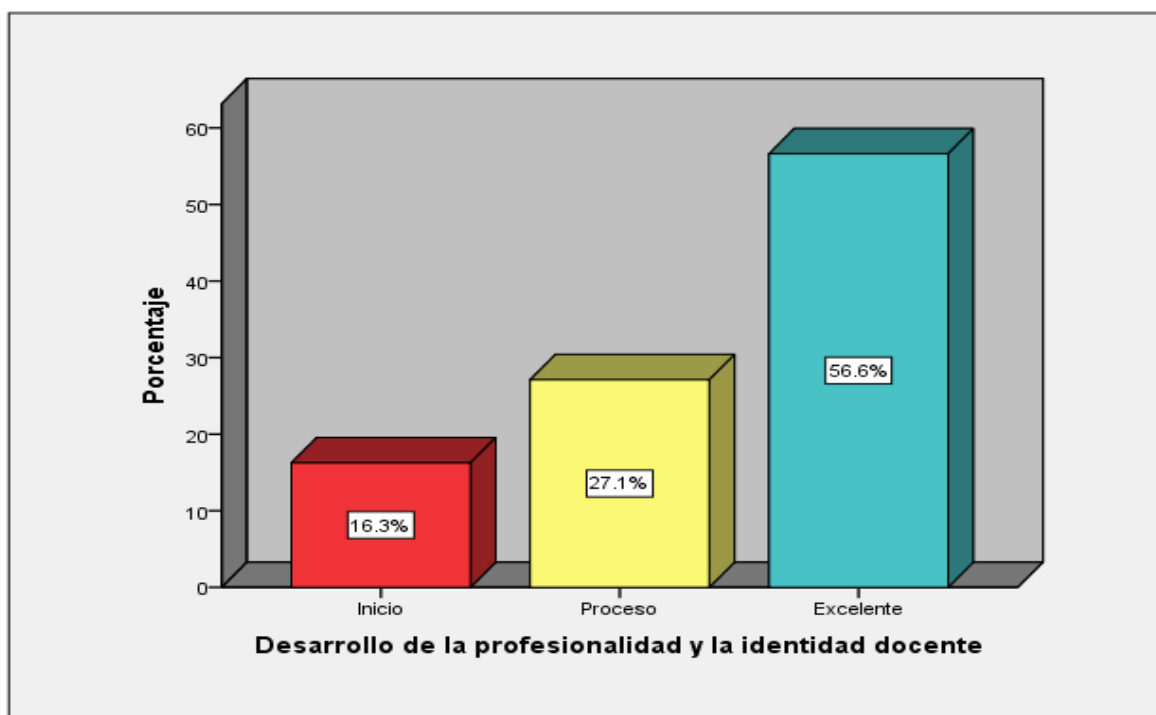


Figura 9. Percepción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se observó que el 56.6 % de los docentes se ubican en el nivel excelente, el 27.1 % de los docentes manifiestan un nivel proceso y un 16.3 % de los docentes se ubican en un nivel inicio.

Tabla 18

*Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov entre la gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	.139	166	.000
Desempeño docente	.111	166	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Tabla 19

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del conocimiento y el desempeño docente.*

		Gestión del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.856**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	166	166
	Coeficiente de correlación	.856**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	166

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.856$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Tabla 20

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

		Gestión del conocimiento	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.564**
		N	.000
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	166
		Sig. (bilateral)	.564**
		N	1.000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.564$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (Ho) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Tabla 21

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

		Gestión del conocimiento	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.954**
		N	.000
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	166
		Sig. (bilateral)	.954**
		N	.000
			1.000
			.000
			166

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.954$ ) lo que indica una correlación positiva muy alta, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### Hipótesis Específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.

Tabla 22

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

		Gestión del conocimiento	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento		
	Coeficiente de correlación	1.000	.754**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	166	166
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
	Coeficiente de correlación	.754**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	166	166

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.754$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017.

#### Hipótesis Específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.





## **IV. Discusión**

Luego del procesamiento de datos, se determinó de la hipótesis general, que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, con un valor de 0.856. Por consiguiente existe una correlación positiva alta, hallando semejanza con la de Ríos (2015), en cuyo estudio se estableció que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015, lo cual implica una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente. Además, se ha considerado a la teoría de Nonaka y Takeuchi (1999 citado por García 2012)

sostuvieron: “Que los individuos tienen la capacidad de generar nuevos conocimientos en una organización, con la ventaja de que en el proceso de compartirlos son transformados y se convierten en valiosos conocimientos para las instituciones en su generalidad. Del mismo modo se apoyó en la teoría del MINEDU (2012) que sostiene: “que los dominios, las competencias y los desempeños caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de la Educación Básica Regular del país.

De la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.564. Por lo tanto, es una correlación positiva moderada. Encontrándose una semejanza con la teoría de Ascencio (2015) quien estableció que existe evidencia para afirmar que la Gestión del conocimiento se vincula significativamente con el desempeño docente, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.636, representó una moderada correlación entre las variables. Además se considera la teoría la Comisión de Ministerio de Educación (2012) manifestó: “Para la elaboración de una planificación de la labor académica, debe tomarse el diseño del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje dando un enfoque intercultural e inclusivo”.

En la hipótesis específica 2, Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.954; en consecuencia es una correlación positiva alta; encontrándose una semejanza con la de Gonzales (2015) que concluyó que existe una relación significativamente entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente. Sin embargo López (2012) encontró que el desarrollo y la evaluación de gestión del conocimiento es regular y la existencia de una correlación es directa alta. También Arambarri (2012) obtuvo como resultado de la confluencia de ambas líneas de investigación se genera la metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi, incentivando de esta manera la cohesión grupal, y aumentando la satisfacción y la

calidad del trabajo. Asimismo la comisión de Ministerio de Educación (2012) precisó: “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Hipótesis específica 3, Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.754; en consecuencia es una correlación positiva alta. También coincide con la de Calderón (2015) como resultado de coeficiente de correlación de spearman  $Rho$  ,708  $p < ,05$  llegando a la conclusión que existe una relación significativa alta y positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones Educativas del distrito de Sayán -2014. Así mismo, Lescano y Mitre concluyeron que pretenden obtener mejores resultados en el ámbito escolar para que puedan lograr un aprendizaje significativo. Es importante señalar lo declarado por La Comisión de Ministerio de Educación (2012): “La participación en la gestión académicas de las escuelas o la RED de escuelas debe tener un punto de vista democrático para articular a los miembros de la comunidad de aprendizaje”.

Hipótesis específica 4, Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.775. Por lo tanto es una correlación positiva alta; hallándose una semejanza con García (2015) que concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el marco del buen desempeño docente en la RED educativa N° 01 Ventanilla. En ese contexto, Awang (2010) estableció la evidencia de cuatro aspectos que inciden significativamente en la Gestión del Conocimiento: los métodos del gestionar el conocimiento, las actividades de conocimiento, las barreras de Gestión del Conocimiento y los factores que contribuyen a gestionar el conocimiento y su incidencia en un buen desarrollo profesional. Consecuentemente, la Comisión de Ministerio de Educación (2012) indicó que: “Constituye el proceso y las prácticas correspondientes a la formación y desarrollo de la plana de docentes” (p. 19).



## V. Conclusiones

- Primera: Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, con un valor de 0.856. Por consiguiente es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ .
- Segunda: Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017, obteniendo un valor de 0.564. Por lo tanto es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ .

- Tercera: Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017, con un valor de 0.954. Por consiguiente es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ .
- Cuarta: Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017, con un valor de 0.754. Por lo tanto, es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población puesto que  $p < 0.05$ .
- Quinta: Se encontró el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, obteniendo un valor de 0.775. En consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ .

## **VI. Recomendaciones**

- Primera. Se sugiere a las autoridades de la UGEL N° 02, programar capacitaciones de calidad relacionadas a estrategias didácticas y uso de los recursos tecnológicos de la comunicación, con personal competente con la finalidad de mejorar el desempeño docente.
- Segunda Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la RED 19 Los Olivos, 2017, desarrollar estrategias que promuevan la gestión del conocimiento haciendo uso de las redes para generar espacios de interacción entre docentes.
- Tercera. Se recomienda a los directivos realizar el monitoreo y el acompañamiento pedagógico a los docentes en el desarrollo de sus



sesiones, luego brindar una asesoría personalizada con el fin de reflexionar y retroalimentar el trabajo pedagógico del docente.

Cuarta. Se recomienda a los directivos planificar y ejecutar el desarrollo de grupos de interaprendizaje entre docentes con la finalidad de transferir conocimientos, experiencias y fortalecer el trabajo en equipo.

Quinta: Se recomienda a los docentes involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, maximizando el tiempo en horas efectivas de clase que promuevan la gestión de conocimiento a través del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.

## VII. Referencias

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Madrid: Dykinson S.L.
- Arrambarri, M. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos en la institución avanzada en Conocimiento*. (Tesis de maestría). Córdoba Argentina.

- Ascencio, R. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la I.E N° 6081 de villa María del Triunfo* (tesis de maestría) Perú.
- Awang, F. (2010). *Gestión del conocimiento en las escuelas educativas de Malasia*. (Tesis de maestría).
- Bilbao, A. (1996). *Ética del profesorado*. Taller para el ITESM, Campus Santa Fe. [Apuntes para los participantes]. México.
- Bueno, J. (2002). *La Motivación en el aula I: teoría y práctica habitual*. Madrid: CCS.
- Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Madrid.
- Calderón, T. (2015). *Gestión del conocimiento y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del distritito de Sayán* (tesis de maestría) Perú.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiroque, S. (1997). *Gestión y Organización educativa*. En: Revista Pedagógica Maestros.
- De la Hoz, J.; Carrillo, E. & Gómez, L. (2012). Gestión de la calidad y del conocimiento: dos enfoques complementarios. *Ad-minister*, Julio-Diciembre, 71-85.
- García, P. (2015). *La Gestión del conocimiento y Marco del buen desempeño docente en la RED educativa N°01 de la Ugel Ventanilla 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- García, C. (2012). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.

- Gallego, L.; Muñoz, A. y Carmona, E. (2008). *Dashboard digital del docente*. Colombia: Elizcom.
- Gallego, D. y Valdivia, J. (2013). *Las comunidades de prácticas virtuales: un espacio de participación para la mejora de las prácticas educativas del profesorado*. España: Dykinson.
- Gonzales, J. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones Educativas Secundarias públicas del cercado de Ica* (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo: Perú.
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México, McGraw-Hill.
- Inche, J. (2010). *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una Institución Educativa en el Perú*. Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas. Escuela de Post-Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Lescano, D. y Mitre, F. (2010). *Modelo Sistémico de Gestión del Conocimiento Escolar Técnico* (Tesis de maestría) Argentina.
- López, G. (2012). *Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria* (Tesis de maestría). Madrid España.
- Marcelo, W. (2012). *Gestión Educativa*. Fondo Editorial. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. (FACHSE). Universidad Pedro Ruíz Gallo. (UNPRG).

- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. México. Sinéctica, revista electrónica de educación*. <http://www.oei.es/mx43.htm>.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Minedu (2017) *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Manual de aplicación. Lima Perú.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Mora, G. (2010). *Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica para la enseñanza del tema de la recursividad Inter- Sedes: Universidad de Costa Rica*.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- Peluffo, M. y Catalán, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Chile: CEPAL.
- Ponce, A. y Alabart, Y. (2015). Programa de gestión del conocimiento para el área de cocina de un hotel. *Retos Turísticos*, 14(2), 1-15.
- Ríos, R. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo: Lima – Perú.
- Ríos, C. (2012). *Aplicación del modelo de gestión del conocimiento a partir del método de Nonaka y Takeuchi a la empresa "La primavera del Drywall"*. Anteproyecto presentado para optar al título de Especialista en Gestión de

Información y Bases de Datos. Escuela de Post-Grado, Universidad de San Buenaventura, Colombia.

Riesco, M. (2006). *El negocio es el conocimiento*. Madrid: Díaz de Santos.

Santillán, M. (2010). *Gestión del Conocimiento. El modelo de gestión de empresas en el siglo XXI*. España: Netbiblo.

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Segovia, R. (2013). *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso Defensoría del Pueblo*. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión y Política de la Innovación y la Tecnología. Escuela de Post-Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Tarí, J. y García, M. (2011). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?* Cuadernos de Gestión, 13(1), 151-176.

Tejedor, B. y Aguirre, A. (1998). *Proyecto Logos: Investigación relativa a la capacidad de aprender de las empresas españolas*. Boletín de Estudios Económicos, 53(64), 231-249. Recuperado de: <http://search.proquest.com/openview/3ab60647cc71baa187f201c2c87336c8/1?pq-origsite=gscholar>.

UNICEF (2010). *Marco del entorno protector*, consultado el 3 de junio de 2010.

Valenzuela, Y. (2015). *Sistema de gestión del conocimiento para la optimización de la relación entre los servicios y las inversiones del Banco de la Nación (Tesis de maestría)*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Valdez, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su Evaluación. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Libertad*

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Velásquez, V. (2014). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la institución educativa 6045 Dolores Cavero de Grau de San Juan de Miraflores, 2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

Vezub, L. (2002). *Los residentes en acción. Las tareas y preocupaciones en el proceso de inducción al magisterio. En Davini, M. C. (coord.) De aprendices a maestros. Enseñar y aprender a enseñar*. Buenos Aires: Papers Editores, 79-119.

## **Anexos**

### **ANEXO A**

#### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**



**Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED- 19 Los**

**Olivos- 2017**

**Br. Rosario Isabel Lavado Antonio**

Escuela de Postgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima



## Resumen

La investigación titulada: Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED- 19 Los Olivos- 2017, cuyo objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 291 docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017, la muestra está representado por 166 docentes, el tipo de muestreo fue probabilística estratificada. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0,952 y 0,9277), que demuestra alta confiabilidad. Los resultados de la parte descriptiva de la gestión del conocimiento, se observó que el 39.8% en la RED 19 Los Olivos, 2017, manifiestan que la gestión del conocimiento es malo, el 37.3% de los docentes indican que la gestión del conocimiento es bueno y un 22.9% de los estudiantes expresaron que la gestión del conocimiento es regular. Y el desempeño del docente se ubicó el 53.6% de los docentes, se ubican en el nivel proceso, el 30.1% el desempeño docente se encuentran en el nivel inicio y un 16.3% de los docentes se encuentran el nivel excelente. Según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.856$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $P = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

*Palabras clave:* Gestión del conocimiento, desempeño docente, creación de conocimiento, transferencia de conocimiento y la aplicación del conocimiento.

## Abstract

Entitled research: management of knowledge and teaching performance in the network - 19 Los Olivos - 2017, whose general objective to determine the relationship between the knowledge management and the teaching performance in the network 19 Los Olivos, 2017. The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was formed by 299 teachers in the network 19 Los Olivos, 2017, a sample is

represented by 166 teachers, the type of sampling was stratified probability. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were two questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha (0,952 and 0,9277), showing high reliability. The results of the descriptive part of the knowledge management, it was noted that the 39.8% in the net 19 Los Olivos, 2017, manifest that knowledge management is bad, the 37.3% of teachers indicated that knowledge management is good and a 22.9% students expressed that knowledge management is a regular. And the performance of the teacher stood in the 53.6% of the teachers, are located in the level process, the 30.1% teacher performance are at the home and a 16.3% of teachers are excellent level. According to the test of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.856$ ) indicating a correlation positive high, plus the value of  $P = 0.000$  is less at the  $P = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis ( $H_0$ ) assuming that there is a significant relationship between the knowledge management and the teaching performance in the network 19 Los Olivos 2017.

Keywords: knowledge management, performance teacher, knowledge creation, knowledge transfer and application of knowledge.

### **Introducción**

Al respecto el Ministerio de educación, en el marco del buen desempeño docente (2013) señaló “la evaluación de los docentes tiene como finalidad la apreciación justa mediante la rúbrica su grado de preparación dando el resultado de mérito” (p.12). Su gestión correcta que permita una continua actualización y un crecimiento de los mismos favoreciendo su crecimiento personal y profesional, porque todo trabajo y esfuerzo no tendrá valor alguno si el conocimiento gestionado no es utilizado y no sirve para mejorar nuestra labor docente, porque la gestión del conocimiento beneficia directamente a la organización y al crecimiento de sus integrantes y de este modo generan ambiente laboral adecuado y competitivo. Porque el éxito de una institución educativa se asocia al éxito de sus docentes si los miembros realizan un buen trabajo y logran sus objetivos, en consecuencia la organización también será exitosa. Al respecto Alberich y Sotomayor (2014) precisaron: El profesor de miras al futuro se centra en la gestión del conocimiento

dentro de su aula, en busca de la generación del mismo, para ello su misión no es el traspaso de contenidos y saberes sino más bien, dotar a sus estudiantes de capacidades para progresar y ordenar lo aprendido: aprender a aprender. Lograr el interés hacia la educación para la vida en plena autonomía de sus actos y en comprensión de la importancia de ésta, creando situaciones de aprendizaje acordes a los cambios actuales en la sociedad. (p. 34). En el caso de las instituciones educativas de la RED 19, Los Olivos, se observa en su mayoría, una realidad crítica en el desempeño docente por diversas causas que a continuación se detallan como docentes que se rehúsan a actualizarse permanentemente, resultados de las evaluaciones censales deficientes, docentes con desconocimiento en el uso de los recursos tecnológicos de la información y comunicación, así como deficiencia de estrategias didácticas. De la situación analizada consideramos la necesidad de conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la RED 19 Los Olivos.

#### **Antecedentes del problema**

Ríos (2015) realizó una investigación sobre la *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015*. El objetivo del presente trabajo fue: determinar la relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo. La investigación realizada fue básica de nivel descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal. Con una muestra de 140 docentes y el tipo de muestreo es probabilística estratificado. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes y directivos de la RED N. ° 11. Entre los resultados se afirma que existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015; Ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente.

Calderón (2015) realizó una investigación sobre *la Gestión del conocimiento y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Sayán- 2014*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Sayán. La investigación fue de tipo básico descriptivo no experimental de corte transversal y correlacional, la muestra fue probabilística aleatoria simple conformada por 81

docentes. Obteniendo como resultado de coeficiente de correlción de Spearman  $Rho = 0,708$   $p < 0,05$  llegando a la conclusión que existe una relación significativa alta y positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones Educativas del distrito de Sayán -2014.

### **Revisión de literatura**

Nonaka y Takeuchi (1999) citado por García (2012) sostuvieron: “Que el conocimiento nuevo en la organización surge de los individuos, pero en el proceso de compartirlo es transformado en un conocimiento valioso para la organización como un todo, por lo tanto es posible establecer cuatro patrones para la creación del conocimiento como la socialización, externalización, combinación e Internalización. La comisión del Ministerio de Educación (2012) definieron: “Son los dominios, las competencias y los desempeños caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país” (p. 20). Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

### **Problema**

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?

### **Objetivo**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.

### **Método**

Sin embargo el tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 291 docentes en la RED 19 Los Olivos, 2017, la muestra está representado por 166 docentes, el tipo de muestreo fue probabilística estratificada. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0,952 y 0,9277), que demuestra alta confiabilidad.

### **Resultado**

Con respecto a la variable gestión del conocimiento, se observó que el 39.8% en la RED 19 Los Olivos, 2017, manifiestan que la gestión del conocimiento es malo, el 37.3% de los docentes indican que la gestión del conocimiento es bueno y un 22.9% de los estudiantes expresaron que la gestión del conocimiento es regular y con respecto a la variable desempeño docente, se observó que el 53.6% de los docentes, se ubican en el nivel proceso, el 30.1% el desempeño docente se encuentran en el nivel inicio y un 16.3% de los docentes se encuentran el nivel excelente.

### **Discusión**

En la hipótesis general se concluyó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.856; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ . Hay una semejanza con la de Ríos (2015) afirmó que existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2015; Ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente. Asimismo se apoyó a la teoría de Nonaka y Takeuchi (1999) citado por García (2012) sostuvieron: “Que el conocimiento nuevo en la organización surge de los individuos, pero en el proceso de compartirlo es transformado en un conocimiento valioso para la organización como un todo. Del mismo modo se apoyó en la teoría del Minedu (2012) que sostiene: “que los dominios, las competencias y los desempeños caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de la Educación Básica Regular del país.

### **Conclusiones**

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017, siendo el valor de 0.856; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que  $p < 0.05$ .

### Referencias

- Calderón, T. (2015). *Gestión del conocimiento y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del distritito de Sayán* (tesis de maestría) Perú.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- Ríos, R. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la RED N° 11, San Martín de Porres* (Tesis de maestría) Lima – Perú.

## ANEXO B: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?  <b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión de la escuela articulada a la	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.  <b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  Determinar la relación entre la	<b>Hipótesis general</b>  Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED 19 Los Olivos, 2017.  <b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED 19 Los Olivos, 2017?  Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017?	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos
			Creación del conocimiento	Adquisición de la información	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno
				Sistematización			
				Investigación			
			Transferencia del conocimiento	Comunicación	11,12,13 ,14 15, 16, 17, 18, 19		
				Círculos de calidad.			
			Aplicación del conocimiento	Compromiso con el conocimiento	21, 22, 23 24, 25, 26, 27, 28		
				Aplicación del conocimiento			
	Innovación del conocimiento						
	Variable 2: Desempeño Docente						
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos		
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes.	1,2,3,4, 5,6,7	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. A veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Inicio  Proceso  Excelente		
		Planificación curricular					
		Clima propicio para los estudiantes.	9,10,11 ,12,13, 14,15,1 6,17,18				
						Dominio de las competencias.	
						Procesos pedagógicos y didácticos.	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Desarrollo de estrategias metodológicas.				

comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?	gestión del conocimiento y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la RED 19 Los Olivos, 2017?  Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?	Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la RED 19 Los Olivos, 2017?		Evaluación.			
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática	20,21,22,23,24		
				Colaboración y corresponsabilidad con la familia en los resultados de los aprendizajes.			
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia	26,27,28,29		
Ética Identidad							
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<b>TIPO:</b> Por la finalidad que persigue la investigación es sustantiva propósito conocer cómo se relaciona la V1 y V2.  <b>DISEÑO:</b> El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables responde a un diseño no experimental, descriptivo-correlacional porque se recolectará datos en un solo momento con el propósito de determinar la correlación entre variables para desarrollar la investigación.  <b>MÉTODO:</b> El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.	<b>POBLACIÓN:</b> La población estará conformada por 291 docentes.  <b>MUESTRA:</b>  Estará conformada por 166 docentes  <b>Tipo de muestreo: Probabilística estratificado</b>	<b>Variable 1: Gestión del conocimiento</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario		<b>DESCRIPTIVA:</b>  Análisis Descriptivo - Presentación tabular y gráfica  - Distribución de frecuencia  - Medidas de resumen  <b>INFERENCIAL:</b>  Contrastación de Hipótesis - Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman.			
		<b>Variable2: Desempeño docente</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario					



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros estudiantes para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se incorporan nuevos conocimientos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	X		X		X		

3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	X		X		X		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal docente.	X		X		X		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	X		X		X		
12	Los docentes pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	X		X		X		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	X		X		X		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	X		X		X		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		
17	Considera Usted que la institución educativa da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo.	X		X		X		
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	X		X		X		
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas y REDes externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X		
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X		

19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	X		X		X	
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X	
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X	
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.	X		X		X	
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas de UGEL, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	X		X		X	
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	X		X		X	
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Tamarillo Ostos      DNI: 10 754317

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de Mayo del 2017

Mg. Dennis Tamarillo Ostos  
CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros estudiantes para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se incorporan nuevos conocimientos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	X		X		X		
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	X		X		X		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>							
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal docente.	X		X		X		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	X		X		X		
12	Los docentes pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	X		X		X		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	X		X		X		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	X		X		X		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		

17	Considera Usted que la institución educativa da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo.	X		X		X	
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	X		X		X	
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	X		X		X	
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X	
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X	
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.	X		X		X	
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas de UGEL, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	X		X		X	
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	X		X		X	
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano    DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mgt. Orientación Educativa

.....5.....de.....5.....del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Virginia A. Cerafin Urbano  
Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros estudiantes para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se incorporan nuevos conocimientos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	X		X		X		
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	X		X		X		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>							
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal docente.	X		X		X		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	X		X		X		
12	Los docentes pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	X		X		X		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	X		X		X		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	X		X		X		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		



17	Considera Usted que la institución educativa da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo.	X		X		X	
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	X		X		X	
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a difundir el conocimiento.	X		X		X	
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	X		X		X	
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X	
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X	
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accedan con facilidad para su uso y aplicación.	X		X		X	
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas de UGEL, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	X		X		X	
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	X		X		X	
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Diestra Salinas Fortunato*

DNI: *06813515*

Especialidad del validador: *Doctor en ciencias de la Educación*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de ..... del 20...7  
  
 Dr. Fortunato Diestra Salinas  
 Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	En la Institución Educativa los tutores tienen un alto nivel de formación y preparación profesional.	X		X		X		
2	El docente se reúne con sus colegas del área o nivel para elaborar la programación curricular.	X		X		X		
3	El docente les entrega a los estudiantes los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
4	El docente diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	El docente planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	X		X		X		
8	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	El docente reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	El docente desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo	X		X		X		



	requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.						
17	El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	X		X		X	
19	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No
20	El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X	
22	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	X		X		X	
25	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X	
27	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	
28	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
29	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317  
 Especialidad del validador: Metodólogo - Temático  
 ...18...de...del 2017

  
 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos  
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	En la Institución Educativa los tutores tienen un alto nivel de formación y preparación profesional.	X		X		X		
2	El docente se reúne con sus colegas del área o nivel para elaborar la programación curricular.	X		X		X		
3	El docente les entrega a los estudiantes los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
4	El docente diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	El docente planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	X		X		X		
8	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	El docente reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	El docente desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo	X		X		X		

	requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.							
17	El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	En la Institución Educativa los tutores tienen un alto nivel de formación y preparación profesional.	X		X		X		
2	El docente se reúne con sus colegas del área o nivel para elaborar la programación curricular.	X		X		X		
3	El docente les entrega a los estudiantes los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales.	X		X		X		
4	El docente diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	El docente planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	X		X		X		
8	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	El docente reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	El docente desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo	X		X		X		

	requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.							
17	El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		



## CUESTIONARIO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación a la gestión del conocimiento. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que Ud. aprecia referente a la labor del docente actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes

### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

ITEMS						
1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo						
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros estudiantes para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.					
2	En la Institución Educativa se incorporan nuevos conocimientos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.					
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.					
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.					
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.					
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.					
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.					
	DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO					
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal docente.					
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.					
11	En la Institución Educativa existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.					
12	Los docentes pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.					
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.					
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.					
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.					
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.					
17	Considera Usted que la institución educativa da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo.					
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.					
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garanticen que las mejores prácticas sean compartidas.					
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO					

20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.					
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a difundir el conocimiento.					
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.					
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.					
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.					
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas de UGEL, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.					
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.					
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### Estimado(a) Director:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación al desempeño del docente. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que Ud. aprecia referente a la labor del docente actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes:

5. Siempre (S)		
4. Casi Siempre (CS)		
3. A veces (AV)		
2. Casi nunca (CN)		
1. Nunca (N)		

	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Nº	PREGUNTA					
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	En la Institución Educativa los tutores tienen un alto nivel de formación y preparación profesional.					
2	El docente se reúne con sus colegas del área o nivel para elaborar la programación curricular.					
3	El docente contextualiza los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales.					
4	El docente diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	El docente contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
6	El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	El docente planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
8	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
11	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
12	El docente reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
13	El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	El docente desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					



16	El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
19	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
22	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
25	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
27	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
28	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
29	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

## Base de datos de la prueba piloto de la gestión del conocimiento

	Gestión del conocimiento																											
	Creación del conocimiento								Transferencia del conocimiento											Aplicación del conocimiento								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3
3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
6	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
7	3	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
8	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
11	1	1	1	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2
12	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3
14	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
16	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
17	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
18	3	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
19	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
20	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5
21	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
22	1	1	1	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2
23	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3
25	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
27	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
28	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
29	3	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
30	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4

## Resultado de la prueba piloto de la gestión del conocimiento

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	28

## Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97.4333	273.013	.695	.950
VAR00002	96.7667	266.461	.785	.949
VAR00003	97.6000	280.593	.361	.954
VAR00004	97.2667	274.685	.600	.951
VAR00005	97.0000	273.862	.763	.950
VAR00006	97.2667	266.823	.768	.950
VAR00007	96.7333	277.168	.698	.951
VAR00008	97.9333	294.685	.008	.956
VAR00009	96.9667	281.689	.513	.952
VAR00010	97.0000	275.103	.621	.951
VAR00011	98.9000	305.886	-.303	.961
VAR00012	97.0000	272.276	.746	.950
VAR00013	97.4667	272.464	.747	.950
VAR00014	96.9667	278.516	.603	.951
VAR00015	97.8333	275.730	.615	.951
VAR00016	97.4667	265.361	.854	.949
VAR00017	97.2333	273.633	.725	.950
VAR00018	97.2333	284.944	.368	.953
VAR00019	97.3667	275.068	.727	.950
VAR00020	97.2333	261.702	.925	.948
VAR00021	97.2000	264.786	.866	.949
VAR00022	97.6000	279.903	.590	.951
VAR00023	97.5000	271.431	.867	.949
VAR00024	96.9667	271.826	.713	.950
VAR00025	97.2000	264.786	.866	.949
VAR00026	97.6000	279.903	.590	.951
VAR00027	97.5000	271.431	.867	.949
VAR00028	96.9667	271.826	.713	.950

## Base de datos de la prueba piloto del desempeño docente

	Desempeño docente																													
	DA							D2										D3							D4					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
11	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2
12	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
17	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
22	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
28	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4
29	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

## Resultado de la prueba piloto del desempeño docente

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	29

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	104.8333	274.006	.851	.977
VAR00002	104.8000	265.959	.859	.976
VAR00003	104.6667	274.161	.784	.977
VAR00004	104.4667	272.464	.519	.978
VAR00005	104.7333	265.375	.861	.976
VAR00006	104.8000	260.579	.922	.976
VAR00007	104.9333	275.168	.508	.978
VAR00008	104.7333	275.099	.925	.977
VAR00009	105.0667	258.823	.901	.976
VAR00010	104.9333	269.237	.726	.977
VAR00011	104.8333	274.006	.851	.977
VAR00012	104.9667	260.516	.885	.976
VAR00013	104.7667	261.978	.840	.976
VAR00014	104.9000	260.714	.815	.977
VAR00015	105.0000	265.586	.643	.978
VAR00016	104.8333	274.006	.851	.977
VAR00017	104.8000	265.959	.859	.976
VAR00018	104.6667	274.161	.784	.977
VAR00019	104.4667	272.464	.519	.978
VAR00020	104.7333	265.375	.861	.976
VAR00021	104.8000	260.579	.922	.976
VAR00022	104.9333	275.168	.508	.978
VAR00023	104.7333	275.099	.925	.977
VAR00024	105.0667	258.823	.901	.976
VAR00025	104.9333	269.237	.726	.977
VAR00026	104.8333	274.006	.851	.977
VAR00027	104.9667	260.516	.885	.976
VAR00028	104.7667	261.978	.840	.976
VAR00029	104.9000	260.714	.815	.977



## Base de datos de las variables

	Gestión del conocimiento																															
	Creación del conocimiento								Transferencia del conocimiento											Aplicación del conocimiento												
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	95
2	4	5	2	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	32	110
3	4	4	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	111
4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	3	2	5	26	96
5	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24	84
6	3	4	3	3	3	2	3	2	23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	4	3	26	86
7	5	4	4	2	4	4	4	3	30	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	4	2	4	35	104
8	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	103
9	3	3	3	2	4	3	3	4	25	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	3	2	3	24	73
10	4	3	3	3	3	2	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	4	3	3	25	82
11	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	3	2	2	24	79
12	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	3	2	2	27	84
13	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	2	2	2	28	88
14	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	102
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	112
16	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116
17	4	4	4	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	2	4	31	101
18	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	117
19	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	115
20	5	3	3	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	100
21	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	88
22	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	4	2	2	26	76
23	5	4	3	4	4	4	2	2	28	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	4	1	1	21	78
24	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	4	2	4	30	84
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	97

26	4	4	4	2	4	5	1	3	27	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	4	4	4	25	86
27	3	5	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	103
28	2	4	3	2	2	4	3	3	23	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	90
29	3	4	2	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24	73
30	4	3	3	3	2	3	2	3	23	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	3	2	3	26	83
31	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	95
32	4	5	2	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	32	110
33	4	4	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	111
34	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	3	2	5	26	96
35	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24	84
36	3	4	3	3	3	2	3	2	23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	4	3	26	86
37	5	4	4	2	4	4	4	3	30	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	4	2	4	35	104
38	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	103
39	3	3	3	2	4	3	3	4	25	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	3	2	3	24	73
40	4	3	3	3	3	2	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	4	3	3	25	82
41	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	3	2	2	24	79
42	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	3	2	2	27	84
43	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	2	2	2	28	88
44	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	102
45	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	112
46	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116
47	4	4	4	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	2	4	31	101
48	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	117
49	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	115
50	5	3	3	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	100
51	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	88
52	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	4	2	2	26	76
53	5	4	3	4	4	4	2	2	28	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	4	1	1	21	78
54	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	4	2	4	30	84
55	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	97
56	4	4	4	2	4	5	1	3	27	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	4	4	4	25	86
57	3	5	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	103
58	2	4	3	2	2	4	3	3	23	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	90
59	3	4	2	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24	73
60	4	3	3	3	2	3	2	3	23	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	3	2	3	26	83
61	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	95
62	4	5	2	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	32	110
63	4	4	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	111
64	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	3	2	5	26	96
65	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24	84
66	3	4	3	3	3	2	3	2	23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	4	3	26	86



67	5	4	4	2	4	4	4	3	30	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	4	2	4	35	104
68	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	103
69	3	3	3	2	4	3	3	4	25	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	3	2	3	24	73
70	4	3	3	3	3	2	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	4	3	3	25	82
71	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	3	2	2	24	79
72	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	3	2	2	27	84
73	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	2	2	2	28	88
74	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	102
75	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	112
76	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116
77	4	4	4	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	2	4	31	101
78	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	117
79	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	115
80	5	3	3	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	100
81	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	88
82	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	4	2	2	26	76
83	5	4	3	4	4	4	4	2	28	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	4	1	1	21	78
84	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	4	2	4	30	84
85	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	97
86	4	4	4	2	4	5	1	3	27	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	4	4	4	25	86
87	3	5	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	103
88	2	4	3	2	2	4	3	3	23	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	90
89	3	4	2	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24	73
90	4	3	3	3	2	3	2	3	23	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	3	2	3	26	83
91	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	95
92	4	5	2	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	32	110
93	4	4	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	111
94	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	3	2	5	26	96
95	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24	84
96	3	4	3	3	3	2	3	2	23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	4	3	26	86
97	5	4	4	2	4	4	4	3	30	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	4	2	4	35	104
98	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	103
99	3	3	3	2	4	3	3	4	25	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	3	2	3	24	73
100	4	3	3	3	3	2	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	4	3	3	25	82
101	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	3	2	2	24	79
102	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	3	2	2	27	84
103	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	2	2	2	28	88
104	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	102
105	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	112
106	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116
107	4	4	4	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	2	4	31	101

108	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	36	117	
109	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	35	115	
110	5	3	3	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	3	4	26	100	
111	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	88
112	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	4	2	2	26	76
113	5	4	3	4	4	4	2	2	28	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	4	1	1	21	78
114	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	4	2	4	30	84
115	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	97
116	4	4	4	2	4	5	1	3	27	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	4	4	4	25	86
117	3	5	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	103
118	2	4	3	2	2	4	3	3	23	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	90
119	3	4	2	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	3	2	2	24	73
120	4	3	3	3	2	3	2	3	23	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	3	2	3	26	83
121	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	95
122	4	5	2	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	32	110
123	4	4	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	111
124	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	3	2	5	26	96
125	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24	84
126	3	4	3	3	3	2	3	2	23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	4	3	26	86
127	5	4	4	2	4	4	4	3	30	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	4	2	4	35	104
128	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	103
129	3	3	3	2	4	3	3	4	25	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	3	2	3	24	73
130	4	3	3	3	3	2	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	4	3	3	25	82
131	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	3	2	2	24	79
132	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	3	2	2	27	84
133	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	2	2	2	28	88
134	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	102
135	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	112
136	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116
137	4	4	4	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	2	4	31	101
138	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	117
139	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	115
140	5	3	3	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	100
141	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	88
142	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	4	2	2	26	76
143	5	4	3	4	4	4	2	2	28	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	4	1	1	21	78
144	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	4	2	4	30	84
145	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	97
146	4	4	4	2	4	5	1	3	27	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	4	4	4	25	86
147	3	5	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	103

[illegible]

Desempeño docente																																		
	DA							D2										D3						D4										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
1	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
2	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
3	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
4	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
5	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78
6	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
7	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
8	4	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
9	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
10	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
11	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
12	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81
13	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
14	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98
15	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
16	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108
17	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	102
18	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	127
19	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	23	5	4	3	4	4	20	122
20	2	4	2	3	2	3	3	19	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	16	5	3	3	4	4	19	96
21	2	3	1	3	3	2	4	18	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	2	18	4	3	4	3	2	16	88
22	4	5	4	4	4	3	5	29	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	89
23	5	5	5	4	3	3	5	30	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	15	5	4	3	4	4	20	94
24	5	4	5	4	3	4	4	29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	2	2	2	14	97
25	4	5	5	4	3	4	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	103
26	4	4	5	3	3	4	5	28	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	13	4	4	4	2	4	18	93
27	4	5	5	3	3	4	5	29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	19	110
28	2	2	2	1	2	1	2	12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	2	2	13	82
29	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	17	3	4	2	2	2	13	78
30	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	18	4	3	3	3	2	15	84
31	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
32	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
33	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
34	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
35	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78

36	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
37	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
38	4	3	3	3	2	2	1	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
39	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
40	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
41	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
42	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81
43	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
44	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98
45	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
46	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108
47	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	102
48	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	127
49	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	23	5	4	3	4	4	20	122
50	2	4	2	3	2	3	3	19	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	16	5	3	3	4	4	19	96
51	2	3	1	3	3	2	4	18	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	18	4	3	4	3	2	16	88
52	4	5	4	4	4	3	5	29	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	89
53	5	5	5	4	3	3	5	30	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	15	5	4	3	4	4	20	94
54	5	4	5	4	3	4	4	29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	2	2	2	14	97
55	4	5	5	4	3	4	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	103
56	4	4	5	3	3	4	5	28	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	13	4	4	4	2	4	18	93
57	4	5	5	3	3	4	5	29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	19	110
58	2	2	2	1	2	1	2	12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	2	2	13	82
59	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	17	3	4	2	2	2	13	78
60	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	18	4	3	3	3	2	15	84
61	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
62	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
63	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
64	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
65	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78
66	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
67	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
68	4	3	3	3	2	2	1	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
69	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
70	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
71	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
72	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81

73	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
74	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98
75	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
76	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108
77	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	102
78	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	127
79	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	23	5	4	3	4	4	20	122
80	2	4	2	3	2	3	3	19	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	16	5	3	3	4	4	19	96
81	2	3	1	3	3	2	4	18	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	18	4	3	4	3	2	16	88
82	4	5	4	4	4	3	5	29	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	89
83	5	5	5	4	3	3	5	30	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	15	5	4	3	4	4	20	94
84	5	4	5	4	3	4	4	29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	2	2	2	14	97
85	4	5	5	4	3	4	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	103
86	4	4	5	3	3	4	5	28	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	13	4	4	4	2	4	18	93
87	4	5	5	3	3	4	5	29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	19	110
88	2	2	2	1	2	1	2	12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	2	2	13	82
89	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	17	3	4	2	2	2	13	78
90	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	18	4	3	3	3	2	15	84
91	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
92	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
93	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
94	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
95	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78
96	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
97	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
98	4	3	3	3	2	2	1	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
99	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
100	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
101	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
102	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81
103	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
104	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98

105	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
106	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108
107	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	102	
108	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	127
109	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	47	4	4	4	3	4	4	23	5	4	3	4	4	20	122
110	2	4	2	3	2	3	3	19	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	16	5	3	3	4	4	19	96
111	2	3	1	3	3	2	4	18	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	18	4	3	4	3	2	16	88
112	4	5	4	4	4	3	5	29	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	89
113	5	5	5	4	3	3	5	30	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	15	5	4	3	4	4	20	94
114	5	4	5	4	3	4	4	29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	2	2	2	14	97
115	4	5	5	4	3	4	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	103
116	4	4	5	3	3	4	5	28	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	13	4	4	4	2	4	18	93
117	4	5	5	3	3	4	5	29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	19	110
118	2	2	2	1	2	1	2	12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	2	2	13	82
119	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	17	3	4	2	2	2	13	78
120	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	18	4	3	3	3	2	15	84
121	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
122	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
123	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
124	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
125	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78
126	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
127	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
128	4	3	3	3	2	2	1	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
129	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
130	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
131	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
132	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81
133	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
134	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98
135	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
136	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108
137	4	4	2	2	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	102
138	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	127
139	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	23	5	4	3	4	4	20	122
140	2	4	2	3	2	3	3	19	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	42	3	2	2	3	3	3	16	5	3	3	4	4	19	96

141	2	3	1	3	3	2	4	18	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	36	2	4	4	2	2	4	18	4	3	4	3	2	16	88
142	4	5	4	4	4	3	5	29	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	10	89
143	5	5	5	4	3	3	5	30	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	29	2	3	3	2	4	1	15	5	4	3	4	4	20	94
144	5	4	5	4	3	4	4	29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	2	2	2	14	97
145	4	5	5	4	3	4	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	103
146	4	4	5	3	3	4	5	28	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	34	1	5	4	1	1	1	13	4	4	4	2	4	18	93
147	4	5	5	3	3	4	5	29	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	41	4	4	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	19	110
148	2	2	2	1	2	1	2	12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	2	2	13	82
149	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	28	3	4	3	2	3	2	17	3	4	2	2	2	13	78
150	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	34	4	4	3	2	3	2	18	4	3	3	3	2	15	84
152	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	3	18	98
152	2	3	2	3	3	3	3	19	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	2	4	5	20	103
153	2	2	1	2	2	2	1	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	22	100
154	4	2	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	37	2	3	4	2	2	3	16	4	4	4	4	5	21	97
155	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	30	4	4	2	2	2	2	16	4	4	4	2	4	18	78
156	4	4	2	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	3	3	16	94
157	3	3	2	2	2	1	1	14	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	39	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	2	4	19	97
158	4	3	3	3	3	2	1	18	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	42	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	18	99
159	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	24	4	4	2	1	3	2	16	3	3	3	2	4	15	70
160	3	2	4	4	4	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	32	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	16	85
161	4	4	4	4	2	4	2	24	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	33	4	4	3	2	2	2	17	3	2	4	2	2	13	87
162	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	2	3	2	20	3	2	4	2	2	13	81
163	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	35	5	5	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	101
164	3	3	3	2	3	2	1	17	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	43	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	17	98
165	4	4	2	2	4	4	2	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	111
166	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	108



